

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN SEMANGAT KERJA (STUDI KUANTITATIF EKSPLANATIF DI KALANGAN PIMPINAN DAN KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. ASURANSI BHAKTI BHAYANGKARA DI JAKARTA)

Tabrani Sjafrizal¹, Dwinarko², Pagi Muhamad³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Email: tabrani.sjafrizal@dsn.ubharajaya.ac.id¹, dwinarko@dsn.ubharajaya.ac.id², pagi.muhamad@dsn.ubharajaya.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan semangat kerja di karyawan PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara, Jakarta. menjelaskan dalam komunikasi interpersonal selain melibatkan dua orang yang bertatap muka, terdapat 5 (lima) indikator komunikasi interpersonal, yaitu: aspek keterbukaan, aspek empati, aspek dukungan, aspek rasa positif, dan aspek kesetaraan. Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil (4). Pengukuran variabel komunikasi interpersonal dan semangat kerja menggunakan skala Iikert. Penelitian ini melibatkan para karyawan di kantor pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara, Jakarta. Pada penelitian ini, metode yang peneliti gunakan yaitu metode kuantitatif eksplanatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner, dan memilih narasumber penelitian yaitu para karyawan kantor pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta. Teknik penentuan responden dengan teknik sampling random sederhana. Tahapan-tahapan metode analisis data pada penelitian ini, dimulai dari penentuan populasi, penentuan sampel, daftar kuesioner variabel X dan Y, daftar hasil kuesioner variabel X dan Y, uji validitas dengan koefisien korelasi Rank - Spearman dan reliabilitas dengan koefisien reabilitas alpha, menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson's r, koefisien determinasi r^2 , uji r, hipotesis null dan alternatif.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja, Gaji

Abstract

This research aims to determine and prove whether there is a relationship between interpersonal communication and work morale in PT employees. Bhakti Bhayangkara Insurance, Jakarta. explains that in interpersonal communication, apart from involving two people meeting face to face, there are 5 (five) indicators of interpersonal communication, namely: the openness aspect, the empathy aspect, the support aspect, the positive feeling aspect, and the equality aspect. Work enthusiasm is an inner atmosphere to do work more actively so that work is completed quickly and better and costs per unit can be reduced (4). Measurement of interpersonal communication and work morale variables uses the Iikert scale. This research involved employees at the head office of PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara, Jakarta. In this research, the method the researcher used was the explanatory quantitative method. The data collection technique used a questionnaire and selected research sources, namely employees of the PT head office. Bhakti Bhayangkara Insurance in Jakarta. The technique for determining respondents is using a simple random sampling technique. The stages of the data analysis method in this research, starting from determining the population, determining the sample, listing the questionnaire for variables

X and Y, listing the results of the questionnaire for variables correlation using Pearson's correlation coefficient r , coefficient of determination r^2 , r test, null and alternative hypotheses.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Spirit, Wages*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah sumber yang paling menentukan sukses tidaknya suatu Perusahaan (Damayanti et al., 2024). Berbeda dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang sangat penting, jika dibandingkan dengan faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode (Farchan, 2016; Rivai, 2016). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik, demi kelangsungan hidup dan kemajuan Perusahaan (Kandouw, 2021). Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional perusahaan, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan yang memiliki senang kerja yang tinggi akan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan didukung komunikasi interpersonal yang efektif, maka karyawan tersebut rela datang ke kantor dengan keadaan sakit demi memenuhi tanggungjawabnya, walau terkadang harus kembali pulang, setelah diberi ijin oleh atasannya (Sitorus, 2020). Rasa tanggungjawab yang besar dari karyawan inilah, yang membuktikan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi (Rozikan & Zakiy, 2019). (2) menyatakan bahwa salah satu ciri semangat kerja yang tinggi, yaitu bertanggungjawab.

Fenomema yang terjadi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta, Kantor Pusat. Jl. Palatehan No. 5 Kebayoran Baru, Jakarta 12160 PO Box 4863 / JKT 12048 Contact Center (021) 7204021-23 (+62) 813-9999-0466 abb@abb.co.id yang bergerak di bidang asuransi, mengenai semangat kerja karyawan, bahwa dari pihak Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu Ibu Sabaria Tambunan, SP, AAIK selaku Kepala Divisi SDM dan Umum, merasakan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan kemajuan secara signifikan. Hal tersebut terlihat dari hasil kerja karyawan seperti prestasi yang diperoleh oleh PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara dibawah Pimpinan Direktur Utamanya yaitu Bapak Drs. K. Adjar Triadi, MM, AMRP, berhasil meraih Asuransi Bhakti Bhayangkara memperoleh penghargaan Best General Insurance tahun 2022 Ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar di acara Insurance Award 2022 yang diakan oleh Media Asuransi. Acara Insurance Award 2022 diadakan di Hotel JS Luwansa Ballroom 2 Jl. Rasuna Said Kav. C-22 Kuningan, Jakarta tanggal 5 Oktober 2022. Penghargaan ini diberikan kepada 44 perusahaan asuransi jiwa, asuransi umum, reasuransi, dan asuransi syariah full fledged, juga unit usaha syariah (UUS). Semua penghargaan terbagi menjadi 18 kelompok, untuk kelompok perusahaan asuransi umum dibagi menjadi 6 kelompok, untuk Best General Insurance tahun 2022 ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar diberikan kepada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara bersama dua asuransi umum lainnya.

Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Semangat Kerja (Studi Kuantitatif Eksplanatif di Kalangan Pimpinan dan Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta)



Gambar 1. Penghargaan PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara

Sumber: <https://abb.co.id/2022/10/14/penghargaan-insurance-award-2022/>

Selain itu, PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara menerima penghargaan lainnya yaitu “Best Insurance Tahun 2022” yang diadakan oleh InfoBank dan mendapatkan predikat “Excellent” untuk kategori Ekuitas 100M s.d 200M. Dasar penilaian penghargaan ini dari: Laporan Keuangan 2021, RBC 2021, dan Produksi Premi 2021.



Gambar 2. Penghargaan insurance award 2022 PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara

Sumber: <https://abb.co.id/2022/10/14/penghargaan-insurance-award-2022/>

Hasil pencapaian yang didapatkan ini tidak lepas dari usaha dan doa dari seluruh karyawan dan jajaran direksi yang saling bersinergi dalam melakukan tugasnya (Widyastuti, 2017). Semoga pencapaian ini dapat terus dipertahankan dan dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang. Berdasarkan penjelasan dan fenomena – fenomena yang ada di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Semangat Karyawan pada Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta.

Permasalahan yang ditemukan, berupa hasil kerja karyawan seperti prestasi yang diperoleh oleh PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara dibawah Pimpinan Direktur Utamanya yaitu Bapak Drs. K. Adjar Triadi, MM, AMRP, berhasil meraih Asuransi Bhakti Bhayangkara memperoleh penghargaan Best General Insurance tahun 2022 Ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar di acara Insurance Award 2022 yang diakan oleh Media Asuransi. Acara Insurance Award 2022 diadakan di Hotel JS Luwansa Ballroom 2 Jl. Rasuna Said Kav. C-22 Kuningan, Jakarta tanggal 5 Oktober 2022. Penghargaan ini diberikan kepada 44 perusahaan asuransi jiwa, asuransi umum, reasuransi, dan asuransi syariah full-fledged, juga unit usaha syariah (UUS). Semua penghargaan terbagi menjadi 18 kelompok, untuk kelompok perusahaan asuransi umum dibagi menjadi 6 kelompok, untuk Best General Insurance tahun 2022 ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar diberikan kepada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara bersama dua asuransi umum lainnya. Selain itu, PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara menerima penghargaan lainnya yaitu “Best Insurance Tahun 2022” yang diadakan oleh InfoBank dan mendapatkan predikat “Excellent” untuk kategori Ekuitas 100M s.d 200M. Dasar penilaian penghargaan ini dari: Laporan Keuangan 2021, RBC 2021, dan Produksi Premi 2021 (Hendrawati & Hamidah, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara komunikasi interpersonal dan semangat kerja karyawan di PT Asuransi Bhayangkara, dengan menjabarkan pertanyaan penelitian serta manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan. Meskipun fokus pada hubungan antara komunikasi interpersonal dan semangat kerja,

penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan temuan yang diharapkan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan mendorong upaya pencegahan dini serta pengembangan inisiatif promosi kesehatan yang terintegrasi untuk mengatasi masalah nomophobia di kalangan remaja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey, menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas dengan teknik acak sederhana (Sugeng, 2022). Populasi terdiri dari 138 karyawan PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta, dengan sampel sebanyak 40% dari populasi tersebut. Instrumen penelitian berupa skala Likert untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal dan semangat kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi linear sederhana menggunakan rumus statistik, dengan interpretasi menggunakan pedoman tertentu. Hipotesis diuji menggunakan distribusi t dan dikonfirmasi dengan menghitung koefisien determinasi (Nugroho & Umanto, 2017). Ruang lingkup penelitian mencakup variabel penelitian, indikator, dan definisi operasional. Tahapan penelitian dijelaskan dalam gambaran proses penelitian yang disusun oleh Tabrani Sjafrizal.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas adalah derajat yang mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur (Yusup, 2018). Salah satu cara untuk menghitung validitas pada data ordinal yaitu dengan melihat daya pembeda item (*item discriminability*).

Daya pembeda item dapat dilakukan dengan cara: “*korelasi item -total*”. Korelasi *item - total* yaitu konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan.

Table 1. Variabel X

Item Pertanyaan	Koef. Rank Spearman	Keterangan
X 1	0,509	Valid
X 2	0,597	Valid
X 3	0,770	Valid
X 4	0,355	Valid
X 5	0,693	Valid
X 6	0,775	Valid
X 7	0,735	Valid
X 8	0,701	Valid
X 9	0,684	Valid
X 10	0,736	Valid
X 11	0,773	Valid
X 12	0,717	Valid
X 13	0,671	Valid
X 14	0,674	Valid
X 15	0,663	Valid
X 16	0,805	Valid
X 17	0,729	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS

Menurut (A. Friedenberg, 2010) nilai koefisien korelasi dinyatakan valid bila nilai koefisien korelasi minimal sama dengan 0,30. Dengan demikian, maka item pertanyaan ke 1 sd 17 pada variabel X dapat disimpulkan valid karena lebih dari 0,30.

Tabel 2. Variabel Y

Item Pertanyaan	Koef. Rank. Spearman	Keterangan
Y 1	0,589	Valid
Y 2	0,652	Valid
Y 3	0,709	Valid
Y 4	0,770	Valid
Y 5	0,769	Valid
Y 6	0,754	Valid
Y 7	0,699	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS

Menurut (J. Friedenberg, 2001) nilai koefisien korelasi dinyatakan valid bila nilai koefisien korelasi minimal sama dengan 0,30. Dengan demikian, maka item pertanyaan ke 1 sd 7 pada variabel Y dapat disimpulkan valid karena lebih dari 0,30

Uji Reliabilitas

Dasar Keputusan dalam Uji Reliabilitas Alpha Cronbach’s Dalam bukunya (20) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian (Yusup, 2018). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- 2) Sementara, jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 3. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,919	24

Dari tabel output di atas diketahui ada N of items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) ada 24 buah item dengan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,919. Karena nilai Cronbach’s Alpha 0,919 > 0,60, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke 24 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel “Komunikasi Interpersonal” dan “Semangat Kerja” adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 4. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
INT1	96,48	89,538	,406	,918
INT2	96,60	86,451	,597	,915
INT3	96,45	87,126	,665	,914
INT4	96,83	88,404	,318	,920
INT5	96,83	86,353	,588	,915
INT6	96,53	86,102	,717	,913
INT7	96,60	85,579	,676	,913
INT8	97,05	85,792	,621	,914
INT9	96,93	85,302	,629	,914
INT10	96,68	84,635	,744	,912
INT11	96,85	84,079	,676	,913
INT12	96,43	87,892	,581	,915
INT13	96,68	88,430	,483	,917
INT14	96,80	87,600	,501	,916
INT15	96,68	86,892	,586	,915
INT16	96,83	85,840	,683	,913
INT17	96,50	87,538	,566	,915
Semangat kerja 1	96,53	87,128	,485	,917
Semangat kerja 2	96,70	86,985	,404	,919
Semangat kerja 3	97,10	84,810	,450	,919
Semangat kerja 4	96,70	84,626	,630	,914
Semangat kerja 5	96,83	85,430	,446	,918
Semangat kerja 6	97,10	83,733	,497	,918
Semangat kerja 7	96,63	85,471	,543	,916

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke 24 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom “Cronbach’s Alpha if Item Delete” dalam tabel ini diketahui nilai Cronbach’s Alpha untuk ke dua puluh empat soal adalah > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa ke 24 item pertanyaan angket reliabel (Ghozali, 2018).

A. Menghitung Koefisien Korelasi: Korelasi Pearson’sr

Tabel 5. Correlations

		Interpersonal	Motivasi
INTERPERSONAL	Pearson Correlation	1	.494**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	40	40
MOTIVASI	Pearson Correlation	.494**	asi1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Makna nilai r

Nilai $r = 0,49$ menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dan semangat kerja karyawan bersifat sedang.

B. Koefisien Diterminasi : r^2 (Square)

Pada kasus ini, koefisien korelasinya (r) = 0,49, sehingga:

Koefisien Diterminasinya:

$$r^2 = 0,49^2 = 0,24$$

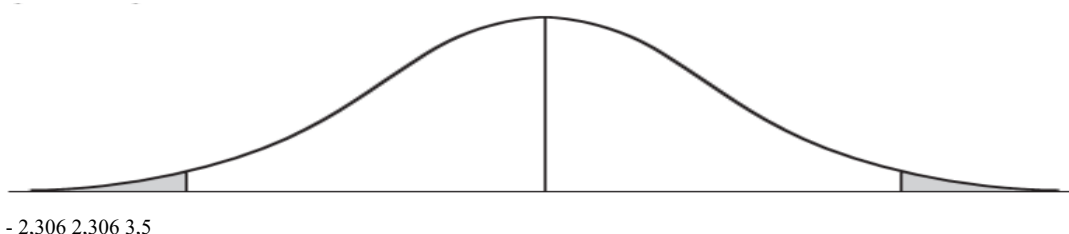
1. Yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X) menjelaskan 24% dari total variasi dalam semangat kerja karyawan (Y)
2. Dan, 76% variasi Y tidak dapat dijelaskan oleh X yang mungkin disebabkan oleh beberapa kombinasi pengaruh variabel lain, pengukuran dan peluang acak.

C. Uji r

$$t_{\text{hitung}} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,49 \times \sqrt{\frac{40-2}{1-0,49^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 3,5$$

D. Keputusan dan Interpretasi



- 1) Karena t_{hitung} jatuh di dalam daerah kritis atau $t_{\text{hitung}} = 3,5 > t_{\text{kritis}} = 2,306$, maka H_0 ditolak.
- 2) Interpretasi
- 3) Ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan semangat kerja.

Pembahasan

Untuk membahas hasil penelitian ini, penulis menggunakan “Tabel Distribusi Frekuensi”. Menurut Martono, 2011 menyatakan tabel distribusi frekuensi digunakan untuk menampilkan persebaran data dalam suatu distribusi. Penyusunan tabel distribusi bermanfaat untuk memudahkan kita dalam penyajian data, sehingga mudah dipahami dan mudah dibaca sebagai bahan informasi.

Tabel Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal

Tabel 6. Saya dapat menerima masukan dari orang lain baik dari pimpinan maupun teman kerja

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	18	45
Setuju	22	55
Netral	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap saya dapat menerima masukan dari orang lain baik dari pimpinan maupun teman kerja

sebanyak 45 persen, sedangkan jawaban penilaian setuju terhadap Saya dapat menerima masukan dari orang lain baik dari pimpinan maupun teman kerja sebanyak 55 persen. Sedangkan penilaian netral, tidak setuju, sangat tidak setuju terhadap saya dapat menerima masukan dari orang lain baik dari pimpinan maupun teman kerja sebanyak 0 persen.

Tabel 7. Saya memberikan tanggapan secara jujur atas berkomunikasi dengan orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	37,5
Setuju	24	60
Netral	0	0
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap saya memberikan tanggapan secara jujur atas berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 37,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap saya memberikan tanggapan secara jujur atas berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 60 persen., jawaban penilaian tidak setuju terhadap saya memberikan tanggapan secara jujur atas berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 2,5 persen Sedangkan penilaian netral, sangat tidak setuju terhadap saya memberikan tanggapan secara jujur atas berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 0 persen.

Tabel 8. Saya tanggung jawab atas apa yang sudah saya katakan

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	19	47,5
Setuju	21	52,5
Netral	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya tanggung jawab atas apa yang sudah saya katakan sebanyak 47,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya tanggung jawab atas apa yang sudah saya katakan sebanyak 52,5 persen., jawaban penilaian netral, dan tidak setuju, serta sangat tidak setuju terhadap Saya tanggung jawab atas apa yang sudah saya katakan sebanyak 0 persen.

Tabel 9. Saya berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	11	27,5
Setuju	24	60
Netral	4	10
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain sebanyak 27,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain sebanyak 60 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain sebanyak 10 persen, jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain sebanyak 0 persen., sedangkan jawaban penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya berempati atas apa yang dirasakan oleh orang lain sebanyak 2,5 persen.

Tabel 10. Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	10	25
Setuju	24	60
Netral	6	15
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain sebanyak 25 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain sebanyak 60 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain sebanyak 15 persen Sedangkan penilaian tidak setuju, dan sangat tidak setuju terhadap Saya dapat memahami pendapat dan sikap orang lain sebanyak sebanyak 0 persen.

Tabel 11. Saya berkomitmen melaksanakan pekerjaan secara kerjasama tim

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	17	42,5
Setuju	22	55
Netral	1	2,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya berkomitmen melaksanakan pekerjaan secara kerjasama tim sebanyak 42,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya berkomitmen melaksanakan pekerjaan secara kerjasama tim sebanyak 55 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya berkomitmen melaksanakan pekerjaan secara kerjasama tim sebanyak 2,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju, sangat tidak setuju terhadap Saya berkomitmen melaksanakan pekerjaan secara kerjasama tim sebanyak sebanyak 0 persen.

Tabel 12. Saya mendengarkan dan menjawab saat diajak bicara orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	37,5
Setuju	24	60
Netral	0	0
Tidak Setuju	1	2,5

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya mendengarkan dan menjawab saat diajak bicara orang lain sebanyak 37,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya mendengarkan dan menjawab saat diajak bicara orang lain sebanyak 60 persen., jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya mendengarkan dan menjawab saat diajak bicara orang lain sebanyak 2,5 persen Sedangkan penilaian netral, sangat tidak setuju terhadap Saya mendengarkan dan menjawab saat diajak bicara orang laisebanyak sebanyak 0 persen.

Tabel 13. Saya berbicara penuh antusias dengan orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	6	15
Setuju	23	57,5
Netral	11	27,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya berbicara penuh antusias dengan orang lain sebanyak 15 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya berbicara penuh antusias dengan orang lain sebanyak 57,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya berbicara penuh antusias dengan orang lain sebanyak 27,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya berbicara penuh antusias dengan orang lainsebanyak sebanyak 0 persen.

Tabel 14. Saya memberikan keputusan atau bersikap yang memperhatikan orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	9	22,5
Setuju	22	55
Netral	9	22,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya memberikan keputusan atau bersikap yang memperhatikan orang lain sebanyak 22,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya memberikan keputusan atau bersikap yang memperhatikan orang lain sebanyak 55 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya memberikan keputusan atau bersikap yang memperhatikan orang lain sebanyak 22,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya memberikan keputusan atau bersikap yang memperhatikan orang lain sebanyak sebanyak 0 persen.

Tabel 15. Saya menunjukkan sikap yang positif saat berkomunikasi dengan orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	14	35

Penilaian	Frequency	Percent
Setuju	22	55
Netral	4	10
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya menunjukkan sikap yang positif saat berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 35 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya menunjukkan sikap yang positif saat berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 55 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya menunjukkan sikap yang positif saat berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 10 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya menunjukkan sikap yang positif saat berkomunikasi dengan orang lain sebanyak 0 persen.

Tabel 16. Saya menghargai keberadaan orang lain sebagai seorang yang penting

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	12	30
Setuju	19	47,5
Netral	9	22,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya menghargai keberadaan orang lain sebagai seorang yang penting sebanyak 30 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya menghargai keberadaan orang lain sebagai seorang yang penting sebanyak 47,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya menghargai keberadaan orang lain sebagai seorang yang penting sebanyak 22,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya menghargai keberadaan orang lain sebagai seorang yang penting sebanyak 0 persen.

Tabel 17. Saya tidak melihat rendah orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	20	50
Setuju	20	50
Netral	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya tidak melihat rendah orang lain sebanyak 50 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya tidak melihat rendah orang lain sebanyak 50 persen., jawaban penilaian netral, dan tidak setuju, serta sangat tidak setuju terhadap Saya tidak melihat rendah orang lain sebanyak 0 persen

Tabel 18. Saya menyadari orang lain juga memiliki kepentingan yang berbeda

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	12	30
Setuju	26	65
Netral	2	0,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya menyadari orang lain juga memiliki kepentingan yang berbeda sebanyak 30 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya menyadari orang lain juga memiliki kepentingan yang berbeda sebanyak 60 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya menyadari orang lain juga memiliki kepentingan yang berbeda sebanyak 0,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya menyadari orang lain juga memiliki kepentingan yang berbeda sebanyak sebanyak 0 persen.

Tabel 19. Saya mengakui pentingnya kehadiran orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	10	25
Setuju	25	62,5
Netral	5	12,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya mengakui pentingnya kehadiran orang lain sebanyak 25 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya mengakui pentingnya kehadiran orang lain sebanyak 62,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya mengakui pentingnya kehadiran orang lain sebanyak 12,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya mengakui pentingnya kehadiran orang lain sebanyak sebanyak 0 persen.

Tabel 20. Saya tidak memaksakan kehendak kepada orang lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	13	32,5
Setuju	24	60
Netral	3	7,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya tidak memaksakan kehendak kepada orang lain sebanyak 32,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya tidak memaksakan kehendak kepada orang lain sebanyak 60 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya tidak memaksakan kehendak kepada orang lain sebanyak 7,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya tidak memaksakan kehendak kepada orang lain sebanyak 0 persen.

Tabel 21. Saya mampu menjadi pendengar dan memberi respon dengan baik

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	9	22,5
Setuju	26	65
Netral	5	12,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya mampu menjadi pendengar dan memberi respon dengan baik sebanyak 22,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya mampu menjadi pendengar dan memberi respon dengan baik sebanyak 65 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya mampu menjadi pendengar dan memberi respon dengan baik sebanyak 12,5 persen Sedangkan penilaian netral, dan sangat tidak setuju terhadap Saya mampu menjadi pendengar dan memberi respon dengan baik sebanyak 0 persen.

Tabel 22. Saya merasa saling memerlukan satu sama lain

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	18	45
Setuju	21	52,5
Netral	1	2,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya merasa saling memerlukan satu sama lain sebanyak 45 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya merasa saling memerlukan satu sama lain sebanyak 52,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya merasa saling memerlukan satu sama lain sebanyak 2,5 persen Sedangkan penilaian tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap Saya merasa saling memerlukan satu sama lain sebanyak 0 persen.

Tabel Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

Tabel 23. Saya selalu menunda nunda penyelesaian pekerjaan di tempat kerja.

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	0	0
Setuju	1	2,5
Netral	1	2,5
Tidak Setuju	19	47,5
Sangat Tidak Setuju	19	47,5
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya selalu menunda nunda penyelesaian pekerjaan di tempat kerja. Sebanyak 0 persen,

jawaban penilaian setuju terhadap Saya selalu menunda nunda penyelesaian pekerjaan di tempat kerja sebanyak 2,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya selalu menunda nunda penyelesaian pekerjaan di tempat kerja. Sebanyak 2,5 persen, penilaian tidak setuju terhadap Saya selalu menunda nunda penyelesaian pekerjaan di tempat kerja sebanyak 47,5 sebanyak 0 persen. Penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya selalu menunda nunda penyelesaian pekerjaan di tempat kerja sebanyak 47,5 persen.

Tabel 24. Saya selalu dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	1	2,5
Setuju	0	0
Netral	3	7,5
Tidak Setuju	21	52,5
Sangat Tidak Setuju	15	37,5
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya selalu dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja sebanyak 2,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya selalu dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja sebanyak 0 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya selalu dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja sebanyak 7,5 persen, jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya selalu dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja sebanyak sebanyak 52,5 persen. jawaban penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya selalu dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja sebanyak sebanyak 37,5 persen.

Tabel 25. Saya selalu berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain, yang memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	1	2,5
Setuju	2	5
Netral	10	25
Tidak Setuju	17	42,5
Sangat Tidak Setuju	10	25
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya selalu berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain, yang memberikan kenyamanan dalam bekerja sebanyak 2,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya selalu berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain, yang memberikan kenyamanan dalam bekerja sebanyak 5 persen., jawaban penilaian netral

terhadap Saya selalu berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain, yang memberikan kenyamanan dalam bekerja sebanyak 25 persen Jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya selalu berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain, yang memberikan kenyamanan dalam bekerja sebanyak sebanyak 42,5 persen. Jawaban penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya selalu berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat kerja lain, yang memberikan kenyamanan dalam bekerja sebanyak sebanyak 25 persen.

Tabel 26. Saya selalu merasa kurang memperhatikan pekerjaan di tempat kerja

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	0	0
Setuju	1	2,5
Netral	4	10
Tidak Setuju	20	50
Sangat Tidak Setuju	15	37,5
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya selalu merasa kurang memperhatikan pekerjaan di tempat kerja sebanyak 0 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya selalu merasa kurang memperhatikan pekerjaan di tempat kerja sebanyak 2,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya selalu merasa kurang memperhatikan pekerjaan di tempat kerja sebanyak 10 persen Jawaban penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya selalu merasa kurang memperhatikan pekerjaan di tempat kerja sebanyak sebanyak 50 persen. Jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya selalu merasa kurang memperhatikan pekerjaan di tempat kerja sebanyak sebanyak 37,5 persen.

Tabel 27. Saya selalu dihinggapi ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	0	0
Setuju	3	7,5
Netral	5	12,5
Tidak Setuju	17	42,5
Sangat Tidak Setuju	15	37,5
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya selalu dihinggapi ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. sebanyak 0 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya selalu dihinggapi ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. sebanyak 7,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya selalu dihinggapi ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. sebanyak 12,5 persen. Jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya selalu dihinggapi ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Sebanyak 42,5 persen Jawaban penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya selalu dihinggapi ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. sebanyak 37,5 persen.

Tabel 28. Saya selalu ingin melakukan tuntutan atas ketidakpuasan di tempat bekerja

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	1	2,5
Setuju	3	7,5
Netral	8	20
Tidak Setuju	18	45
Sangat Tidak Setuju	10	25
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan tuntutan atas ketidakpuasan di tempat bekerja sebanyak 2,5 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan tuntutan atas ketidakpuasan di tempat bekerja sebanyak 7,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya selalu ingin melakukan tuntutan atas ketidakpuasan di tempat bekerja sebanyak 10 persen, jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan tuntutan atas ketidakpuasan di tempat bekerja sebanyak sebanyak 45 persen, jawaban penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan tuntutan atas ketidakpuasan di tempat bekerja sebanyak sebanyak 25 persen (Malasari, 2018).

Tabel 29. Saya selalu ingin melakukan pemogokan sebagai wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan.

Penilaian	Frequency	Percent
Sangat Setuju	0	0
Setuju	1	2,5
Netral	4	10
Tidak Setuju	17	42,5
Sangat Tidak Setuju	18	45
Total	40	100,0

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban penilaian sangat setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan pemogokan sebagai wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan. sebanyak 0 persen, jawaban penilaian setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan pemogokan sebagai wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan. sebanyak 2,5 persen., jawaban penilaian netral terhadap Saya selalu ingin melakukan pemogokan sebagai wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan sebanyak 10 persen, jawaban penilaian tidak setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan pemogokan sebagai wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan sebanyak sebanyak 42,5 persen, jawaban penilaian sangat tidak setuju terhadap Saya selalu ingin melakukan pemogokan sebagai wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan sebanyak sebanyak 45 persen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, hubungan antara komunikasi interpersonal dan semangat kerja di P.T. Asuransi Bhakti Bhayangkara menunjukkan nilai $r = 0,49$, menandakan tingkat hubungan yang sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kenaikan atau penurunan dalam komunikasi interpersonal akan diikuti oleh perubahan searah dalam semangat kerja, dan sebaliknya. Oleh karena itu, disarankan agar PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal untuk memperbaiki semangat kerja, mengingat keduanya memiliki hubungan resiprokal yang

positif dengan tingkat pengaruh yang sedang. Pelatihan komunikasi interpersonal dapat menjadi solusi untuk meningkatkan semangat kerja di perusahaan tersebut.

BIBLIOGRAFI

- Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62.
- Friedenberg, A. (2010). When do type structures contain all hierarchies of beliefs? *Games and Economic Behavior*, 68(1), 108–129.
- Friedenberg, J. (2001). Lateral feature displacement and perceived facial attractiveness. *Psychological Reports*, 88(1), 295–305.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hendrawati, K. W., & Hamidah, T. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. X. *IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 85–94.
- Kandouw, T. A. K. (2021). Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Malasari, N. (2018). *Hubungan antara persepsi terhadap penilaian kinerja dan semangat kerja karyawan PT. Para Finance*.
- Nugroho, S., & Umanto, F. D. D. E. (2017). *Metode kuantitatif*. UNIB Press.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 191–209.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental metodologi penelitian kuantitatif (eksplanatif)*. Deepublish.
- Widyastuti, S. (2017). *Manajemen komunikasi pemasaran terpadu: Solusi menembus hati pelanggan*. Feb-Up Press.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).

Copyright holder:

Tabrani Sjafrizal, Dwinarko, Pagi Muhamad (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

