

EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN DAN KARYAWAN DALAM PENYAMPAIAN INSTRUKSI KERJA DI PT BUKIT ANGKASA MAKMUR

Wahyu Al Aziz¹, Riswanto²

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ahmadwahyualaziz@gmail.com¹, riswanto@umb.ac.id²

INFO ARTIKEL

Diterima:

26 Mei 2025

Disetujui:

27 Mei 2025

Diterbitkan:

27 Mei 2025

Kata Kunci

komunikasi antarpribadi,
pimpinan,
karyawan,
instruksi kerja,
efektivitas

ABSTRAK

Komunikasi antarpribadi menjadi kunci dalam keberhasilan penyampaian instruksi kerja di lingkungan organisasi. Penelitian ini menelaah peran komunikasi antara pimpinan dan karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur, Bengkulu. Permasalahan muncul akibat informasi yang tidak tersampaikan melalui jalur yang sesuai. Penelitian ini bertujuan memahami efektivitas komunikasi dalam mendukung pelaksanaan instruksi kerja. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan wawancara dan observasi. Hasil menunjukkan komunikasi yang terbuka, responsif, dan sesuai struktur organisasi mampu meningkatkan pemahaman tugas. Kesimpulannya, komunikasi antarpribadi yang efektif memperlancar pelaksanaan instruksi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Komunikasi memegang peranan penting dalam dinamika organisasi modern. Tanpa komunikasi yang efektif, koordinasi antarbagian dan pencapaian tujuan organisasi akan sulit tercapai. Salah satu bentuk komunikasi yang krusial dalam lingkungan kerja adalah komunikasi antarpribadi antara pimpinan dan karyawan. Dalam konteks organisasi, komunikasi bukan sekadar penyampaian informasi, melainkan mencakup proses membangun pemahaman bersama, memfasilitasi umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas.

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta meminimalkan potensi konflik dan kesalahpahaman (Badilangoe et al., 2020; Sundari, 2024). Meski demikian, masih banyak organisasi menghadapi hambatan komunikasi yang berdampak pada efektivitas instruksi kerja. Hal ini juga terjadi di PT Bukit Angkasa Makmur, sebuah perusahaan pengolahan karet di Bengkulu, di mana ditemukan kasus karyawan menyampaikan informasi langsung ke pimpinan tanpa

melalui jalur struktural, sehingga menyebabkan miskomunikasi dan terganggunya alur kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana komunikasi antarpribadi dijalankan dalam praktik, khususnya dalam proses penyampaian instruksi kerja. Komunikasi yang tidak mengikuti alur yang ditentukan dapat menyebabkan informasi penting tidak sampai ke pihak yang seharusnya, sehingga menghambat proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas di lapangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran komunikasi antarpribadi antara pimpinan dan karyawan dalam penyampaian instruksi kerja di PT Bukit Angkasa Makmur. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis maupun praktis mengenai pentingnya membangun komunikasi interpersonal yang efektif dalam organisasi

2. Kajian Pustaka

Komunikasi dalam organisasi merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan emosi antar individu yang terjadi dalam suatu sistem sosial. Dalam konteks hubungan kerja, komunikasi memainkan peran penting dalam menyampaikan perintah, arahan, serta menciptakan pemahaman bersama dalam pelaksanaan tugas. Salah satu bentuk komunikasi yang paling relevan dalam konteks organisasi adalah komunikasi antarpribadi, yang ditandai dengan adanya interaksi langsung, baik secara verbal maupun nonverbal, serta terciptanya umpan balik secara langsung.

Menurut De Vito (2011), komunikasi antarpribadi adalah bentuk komunikasi yang terjadi antara dua individu atau lebih, di mana terdapat hubungan yang dekat, keterlibatan emosional, serta saling pengaruh. Ciri khas komunikasi ini adalah adanya umpan balik langsung, penggunaan ekspresi wajah, bahasa tubuh, serta kemampuan untuk menyesuaikan pesan sesuai respons lawan bicara. Komunikasi antarpribadi memiliki peranan penting dalam menyampaikan instruksi kerja, karena memungkinkan penyampaian pesan yang lebih jelas, personal, dan dapat segera diklarifikasi apabila terjadi kesalahpahaman.

Dalam organisasi, komunikasi juga tidak terlepas dari struktur formal dan aturan internal. Instruksi kerja adalah bagian dari komunikasi formal yang menjadi pedoman pelaksanaan tugas secara operasional. Teguh (2015) mendefinisikan instruksi kerja

sebagai dokumen atau arahan tertulis yang menjelaskan langkah-langkah pelaksanaan tugas secara rinci agar mencapai hasil yang diharapkan. Kejelasan instruksi kerja sangat bergantung pada efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan.

Peran dalam konteks organisasi juga penting untuk dipahami. Menurut Soerjono Soekanto (2002), peran adalah aspek dinamis dari status yang menunjukkan fungsi atau tanggung jawab yang dijalankan oleh individu sesuai posisinya dalam struktur sosial. Dalam komunikasi organisasi, peran pimpinan dan karyawan harus dijalankan sesuai fungsinya. Pimpinan bertugas menyampaikan instruksi dengan jelas, sementara karyawan memiliki tanggung jawab untuk menerima, memahami, dan menjalankan instruksi tersebut dengan baik.

Selain itu, hambatan komunikasi menjadi salah satu faktor penghambat dalam penyampaian instruksi kerja. Hambatan ini dapat bersumber dari faktor psikologis, perbedaan persepsi, kurangnya kejelasan pesan, hingga ketidaksesuaian saluran komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif mensyaratkan keterbukaan, kejelasan pesan, penggunaan saluran yang tepat, serta adanya mekanisme umpan balik.

Dengan demikian, kerangka teori dalam penelitian ini didasarkan pada konsep-konsep komunikasi antarpribadi, peran dalam organisasi, serta pentingnya instruksi kerja sebagai bagian dari sistem komunikasi formal. Ketiganya menjadi dasar dalam menganalisis dinamika komunikasi antara pimpinan dan karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai peran komunikasi antarpribadi antara pimpinan dan karyawan dalam penyampaian instruksi kerja di PT Bukit Angkasa Makmur. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung di lingkungan kerja serta wawancara mendalam dengan pimpinan, mandor (pimpinan lapangan), dan karyawan. Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, termasuk struktur organisasi, instruksi kerja tertulis, dan arsip komunikasi internal.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga metode utama: (1) observasi partisipatif terhadap interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam proses kerja; (2) wawancara semi-terstruktur untuk menggali persepsi dan pengalaman informan terkait

proses komunikasi; dan (3) dokumentasi terhadap instruksi kerja dan catatan komunikasi formal maupun informal di lingkungan kerja.

Analisis data dilakukan secara induktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengidentifikasi pola komunikasi, hambatan, serta faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi antarpribadi dalam penyampaian instruksi kerja. Validitas data diperkuat dengan teknik triangulasi sumber dan metode.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan di PT Bukit Angkasa Makmur menunjukkan bahwa komunikasi antar pribadi pimpinan dan karyawan dalam instruksi kerja terjadi melalui dua pola utama, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal terjadi antara pimpinan dan karyawan dalam hierarki organisasi, sedangkan komunikasi horizontal terjadi antar karyawan pada level yang sama. Dalam komunikasi vertikal dari pimpinan ke karyawan, ditemukan bahwa pimpinan PT Bukit Angkasa Makmur menerapkan keterbukaan dalam menyampaikan informasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Ichwan N selaku pimpinan:

"Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan dalam instruksi kerja itu dapat berupa perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual dan program latihan tertentu atau pun disebut sebagai instruksi tugas, berjalan dengan baik di PT Bukit Angkasa Makmur. Bagi saya komunikasi ini sangat berpengaruh pada keberhasilan sebuah kegiatan perusahaan, dengan terciptanya komunikasi antar pribadi yang baik maka dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan bersama."

Keterbukaan ini memungkinkan karyawan memahami dengan jelas instruksi kerja yang diberikan. Sahat M selaku mandor PT Bukit Angkasa Makmur juga menegaskan pentingnya komunikasi dalam instruksi kerja:

"Instruksi kerja menjelaskan pesan yang memiliki tujuan untuk menjelaskan aktivitas dan bagaimana kaitannya dengan aktivitas lainnya dalam perusahaan. Serta instruksi kerja sangat berpengaruh pada tujuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Karena itu jam kerja juga berpengaruh. Karyawan yang merasa dihargai oleh pimpinan dengan komunikasi antar pribadi yang bagus dapat menciptakan semangat kerja karyawan karena merasa dihargai."

Aspek empati juga terlihat dalam komunikasi antar pribadi di perusahaan ini. Sikap empati pimpinan membuat karyawan merasa diperhatikan, sehingga mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan instruksi kerja. Lisan Dwi Saputra, salah satu karyawan, mengungkapkan:

"Agar Instruksi kerja berjalan dengan baik tentu saja harus ada nya petunjuk yang diberikan dalam menjalankan tugas sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan selain itu harus memiliki kenyamanan terlebih dahulu di tempat kerja. Selama saya bekerja di PT Bukit Angkasa Makmur ini, saya selalu merasa senang untuk bekerja sehingga dalam instruksi kerja dari prosedur yang ada di perusahaan, dan apa yang saya kerjakan hasilnya bagus karena saya bekerja tanpa tekanan."

Sikap mendukung dari pimpinan juga menjadi temuan penting. Dukungan ini membuat karyawan merasa nyaman dan tidak bekerja di bawah tekanan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Ujang Helmi, karyawan PT Bukit Angkasa Makmur, menyatakan:

"Saya tidak dapat bekerja dibawah tekanan ataupun perasaan yang tidak nyaman, karena hal itu dapat membuat saya tidak dapat memberikan hasil yang baik dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan, dan rasa saya itu bukan pendapat saya saja mungkin yang lain juga berpikir begitu. Saya juga merasa sangat bersyukur bekerja di PT Bukit Angkasa Makmur ini, saya dirangkul terutama mendapatkan pimpinan yang berperilaku yang positif terhadap karyawannya."

Sikap positif pimpinan tercermin dalam cara mereka memperlakukan karyawan. Sikap positif ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Mustam Joni, karyawan lainnya, mengungkapkan:

"Komunikasi antar pribadi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan yang bekerja PT Bukit Angkasa Makmur. Memiliki sikap keterbukaan terhadap para karyawan. Informasi yang diberikan kepada karyawan akan diterima dengan informasi yang sama. Dalam komunikasi di PT Bukit Angkasa Makmur. Pimpinan juga selalu memberi sikap dukungan serta positif kepada para karyawan. Pesan atau saran yang diberikan kepada karyawan juga sopan dengan tanpa menyakiti hati serta tidak memandang status dan latar belakang karyawan yang aktif bekerja di PT Bukit Angkasa Makmur."

Aspek kesetaraan juga ditemukan dalam komunikasi antar pribadi di PT Bukit Angkasa Makmur. Kesetaraan ini membuat karyawan merasa dihargai dan percaya diri dalam melaksanakan tugas. Dalam komunikasi dari karyawan ke pimpinan, ditemukan adanya prosedur formal yang harus diikuti. Lisan Dwi Saputra menjelaskan:

"Dengan adanya komunikasi, pimpinan dapat mengetahui kapan karyawan nya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya pimpinan menerima apa yang disampaikan karyawan PT Bukit Angkasa Makmur Yang terutama disampaikan langsung oleh pimpinan secara lisan. Sebagai karyawan sering kali kami menyampaikan laporan kepada pimpinan secara lisan dalam waktu yang tepat dan tentunya tidak secara serta merta. Sebagai karyawan biasanya kami perlu membuat janji terlebih dahulu dan melalui prosedur yang ada dalam perusahaan PT Bukit Angkasa Makmur."

Ujang Helmi juga menegaskan pentingnya komunikasi yang tidak membeda-bedakan karyawan:

"Proses komunikasi antar pribadi yang terjalin antara karyawan dan pimpinan berjalan dengan baik tanpa merasa ada perbedaan pada setiap karyawan. Dengan tidak adanya rasa perbedaan dari pimpinan, pimpinan juga memberikan informasi yang berharga dalam membuat keputusan kepada karyawan PT Bukit Angkasa Makmur. Karena tidak adanya anggapan perbedaan dari pimpinan, maka dapat membuat para karyawan bekerja dengan asyik dan nyaman, bahkan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal."

Komunikasi horizontal antar karyawan juga berjalan dengan baik. Tidak ada batasan komunikasi antar karyawan, sehingga mereka dapat saling bertukar informasi dan membantu satu sama lain. Sebagaimana diungkapkan oleh Ichwan N:

"Jika Karyawan ingin berinteraksi dengan karyawan lain tidak ada batasan, semua anggota dapat berkomunikasi dengan siapa pun sesuai dengan aturan yang ada dalam instruksi kerja PT Bukit Angkasa Makmur yang dimana karyawan tidak bisa langsung menemui pimpinan perusahaan secara langsung kecuali adanya surat panggilan dari pihak perusahaan sendiri. Jadi tidak ada batasan komunikasi antara sama sama karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur."

Ujang Helmi, sebagai karyawan, menegaskan adanya prosedur dalam komunikasi dengan pimpinan:

"Kami sebagai karyawan selalu mengikuti aturan yang telah ada di PT Bukit Angkasa Makmur salah satu aturan yang ada ialah, apa bila karyawan ingin menemui pimpinan perusahaan harus mengikuti instruksi dalam kerja yang telah disusun oleh perusahaan PT Bukit Angkasa Makmur yang dimana karyawan tidak bisa menemui langsung pimpinan utama perusahaan kecuali adanya surat panggilan dari pihak perusahaan sendiri."

Dalam konteks peran komunikasi antar pribadi dalam instruksi kerja, Ichwan N selaku pimpinan PT Bukit Angkasa Makmur menekankan:

"Kita tidak mungkin bisa hidup tanpa komunikasi, tentunya setiap manusia akan melakukan komunikasi. Dalam kegiatan perusahaan tentu saja karyawan dan

pimpinan tidak dapat menghindari komunikasi satu sama lain, maka dari itu pimpinan dan karyawan di perusahaan ini memiliki sifat komunikasi yang terbuka, komunikasi yang terjadi tentu saja akan menginterpretasikan kegiatan yang telah dilakukan dalam kegiatan usaha. Saya sangat mendukung kegiatan sumber daya manusia di PT Bukit Angkasa Makmur terutama komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan."

Lisan Dwi Saputra juga mengungkapkan bagaimana komunikasi antar pribadi menciptakan lingkungan kerja yang positif:

"Saya sangat senang bekerja di PT Bukit Angkasa Makmur ini karena pimpinan memiliki sikap yang terbuka serta transparan kepada semua karyawan, kemudian sikap empati yang dimiliki pimpinan juga sangat dirasakan. Saya rasa sama semua karyawan akan betah dalam bekerja ketika memiliki pimpinan yang baik dan dapat mengayomi semua karyawan yang bekerja."

Sahat M selaku mandor PT Bukit Angkasa Makmur menjelaskan pandangannya tentang komunikasi antara pimpinan dan karyawan:

"Seorang pimpinan itu harus memiliki sikap yang ramah terhadap karyawan. Saya rasa karyawan harus mendapatkan perlakuan baik dari para pimpinan. Pimpinan dan karyawan itu sama saja yang berbeda hanya tanggung jawabnya saja. Komunikasi yang positif antara pimpinan dan karyawan akan mempengaruhi kinerja para karyawan."

Penelitian ini menemukan bahwa permasalahan komunikasi yang sering terjadi di PT Bukit Angkasa Makmur adalah karyawan terkadang tidak mengikuti prosedur komunikasi yang telah ditetapkan. Mereka langsung menyampaikan informasi kepada pimpinan perusahaan tanpa melalui mandor terlebih dahulu.

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini sejalan dengan Teori Komunikasi Antar Pribadi menurut De Vito yang menekankan lima aspek dalam komunikasi antar pribadi yang efektif: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Di PT Bukit Angkasa Makmur, kelima aspek ini terlihat dalam komunikasi antar pribadi antara pimpinan dan karyawan. Keterbukaan dalam komunikasi antar pribadi di PT Bukit Angkasa Makmur memungkinkan pimpinan dan karyawan untuk saling bertukar informasi secara jujur dan transparan. Hal ini terlihat dari pernyataan Ichwan N selaku pimpinan yang menekankan pentingnya komunikasi terbuka dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat De Vito bahwa keterbukaan memerlukan

kesediaan untuk membuka diri dan bereaksi secara jujur. Keterbukaan ini menjadi kunci dalam memastikan instruksi kerja dipahami dengan baik oleh karyawan.

Empati yang ditunjukkan pimpinan PT Bukit Angkasa Makmur membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Lisan Dwi Saputra mengungkapkan bahwa dia merasa senang bekerja di perusahaan ini karena sikap empati yang ditunjukkan pimpinan. Ini sejalan dengan konsep empati menurut De Vito, yaitu kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain. Empati pimpinan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kinerja karyawan.

Sikap mendukung di PT Bukit Angkasa Makmur terlihat dari cara pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas. Mustam Joni mengungkapkan bahwa pimpinan selalu memberikan sikap dukungan kepada karyawan. Menurut De Vito, sikap mendukung diperlukan untuk menjaga suasana komunikasi yang positif. Dukungan pimpinan membantu karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

Sikap positif yang ditunjukkan pimpinan PT Bukit Angkasa Makmur menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ujang Helmi menyatakan bahwa dia merasa bersyukur bekerja di perusahaan ini karena pimpinan yang berperilaku positif. De Vito menekankan bahwa sikap positif dalam komunikasi antar pribadi membantu membangun hubungan yang baik. Sikap positif pimpinan membantu karyawan merasa dihargai dan meningkatkan semangat kerja mereka.

Aspek kesetaraan di PT Bukit Angkasa Makmur terwujud dalam perlakuan yang sama terhadap semua karyawan tanpa memandang status atau latar belakang. Seperti yang diungkapkan oleh Mustam Joni, pimpinan tidak memandang status dan latar belakang karyawan. Kesetaraan ini sesuai dengan pendapat De Vito bahwa komunikasi antar pribadi yang efektif memerlukan pengakuan bahwa semua pihak memiliki nilai yang sama. Kesetaraan ini membantu menciptakan rasa saling menghargai antara pimpinan dan karyawan.

Dibandingkan dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Badilangoe et al. (2020) tentang efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan dalam mengatasi masalah konflik kerja, penelitian ini memiliki persamaan dalam hal fokus pada komunikasi antar pribadi di lingkungan kerja. Namun, penelitian ini lebih spesifik mengkaji peran komunikasi antar pribadi dalam konteks instruksi kerja.

Penelitian Sundari (2024) tentang komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja juga memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam hal pentingnya komunikasi antar pribadi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kedua penelitian menekankan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Pesiwarissa & Manafe (2024) dalam penelitiannya tentang komunikasi interpersonal atasan dan bawahan dalam membangun efektivitas kerja pegawai juga menemukan bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa komunikasi antar pribadi yang efektif berperan penting dalam instruksi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tantangan utama dalam komunikasi antar pribadi di PT Bukit Angkasa Makmur adalah kepatuhan karyawan terhadap prosedur komunikasi yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi antar pribadi telah berjalan dengan baik, masih ada aspek prosedural yang perlu ditingkatkan. Pimpinan perlu menekankan pentingnya mengikuti prosedur komunikasi yang telah ditetapkan untuk memastikan informasi mengalir secara efektif dan terstruktur.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pribadi pimpinan dan karyawan di PT Bukit Angkasa Makmur memiliki peran penting dalam instruksi kerja. Komunikasi antar pribadi yang efektif ditandai dengan adanya keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan antara pimpinan dan karyawan, sebagaimana tercermin dalam berbagai pernyataan informan. Pola komunikasi yang terjadi meliputi komunikasi vertikal (dari pimpinan ke karyawan dan sebaliknya) dan komunikasi horizontal (antar karyawan pada level yang sama). Seperti yang diungkapkan oleh Ichwan N,

"Komunikasi ini sangat berpengaruh pada keberhasilan sebuah kegiatan perusahaan, dengan terciptanya komunikasi antar pribadi yang baik maka dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan bersama."

Pernyataan ini menegaskan peran krusial komunikasi antar pribadi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Meskipun demikian, masih terdapat permasalahan dimana karyawan terkadang tidak mengikuti prosedur komunikasi yang telah ditetapkan, yaitu melalui mandor terlebih

dahulu sebelum ke pimpinan perusahaan. Seperti yang dijelaskan dalam peraturan perusahaan bahwa "karyawan tidak bisa langsung menemui pimpinan perusahaan secara langsung kecuali adanya surat panggilan dari pihak perusahaan sendiri."

Komunikasi antar pribadi yang efektif berperan dalam meningkatkan pemahaman karyawan terhadap instruksi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Ujang Helmi,

"Karena tidak adanya anggapan perbedaan dari pimpinan, maka dapat membuat para karyawan bekerja dengan asyik dan nyaman, bahkan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal."

Untuk mengoptimalkan peran komunikasi antar pribadi dalam instruksi kerja, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya mengikuti prosedur komunikasi yang telah ditetapkan, serta terus memelihara dan meningkatkan aspek keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan dalam komunikasi antar pribadi. Sebagaimana ditegaskan oleh Sahat M,

"Komunikasi yang positif antara pimpinan dan karyawan akan mempengaruhi kinerja para karyawan,"

yang menunjukkan betapa pentingnya komunikasi antar pribadi yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

References

- Abidin, S. (2022). *Komunikasi Antar Pribadi*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Badilangoe, A. D. B., Sugandi, & Arsyad, A. W. (2020). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Mengatasi Masalah Konflik Kerja Di Cv. Apresia Adimatra Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 261-275.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th ed.). New York: Pearson.
- Ellitan, L. (2009). *Komunikasi Organisasi: Konsep Dasar dan Implementasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89-98.
- Ginting, E. A., & Bangun, D. P. (2022). Peran Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan, Cabang Pekan Baru. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 371-389. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1689>
- Kuswarno, E. (2021). Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 55-61.
- Nuzuli, A. K. (2023). Faktor Penghambat dan Pendukung Komunikasi antara Guru dan Siswa Tuna Rungu di SLBN Kota Sungai Penuh. *Jurnal Komunikasi*, 14(1), 49-58. <https://doi.org/10.31294/jkom.v14i1.14505>
- Pesiwarissa, R., & Manafe, Y. D. (2024). Komunikasi Interpersonal Atasan Dan Bawahan Dalam Membangun Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1), 78-92.
- Pramitha, N., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Angkasa makmur (BAM) bengkulu tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 68-83.
- Sarjana, G., Syariah, E., & Studi, P. (2021). *Instruksi Kerja dalam Manajemen Kualitas*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sundari, S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 1(3), 150-165.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta