

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG

Henny Sjafitri, Nelharosma, Lenny Hasan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan RSI Ibnu Sina Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 314 dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang responden. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji F dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian ini terlihat bahwa komunikasi interpersonal (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $84,308 > 3,09$ dan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai Adjusted R Square = 0,627. Hal ini berarti sebesar 62,7% variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin kerja, prestasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu, maka diperlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan sumber daya manusia. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting didalam sebuah rumah sakit adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia adalah faktor yang berperan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Rumah sakit dibuat oleh pemerintah untuk dapat membantu masyarakat dalam bidang kesehatan. Rumah sakit swasta pun juga harus ikut bersaing dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu rumah sakit swasta yang ada di Sumatera Barat adalah RSI Ibnu Sina Padang yang berlokasi di jalan Gajah Mada Gunung Pangilun kota Padang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada RSI Ibnu Sina Padang, komunikasi antar karyawan terlihat kurang baik, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang saling tidak tahu atau tidak kenal satu sama lain antara bagian satu ke bagian yang lain. Kurang baiknya komunikasi antar karyawan akan menyebabkan tidak lancarnya informasi yang ada dirumah sakit sehingga aktivitas operasional dari rumah sakit tidak berjalan dengan baik. Faktor lain yang menjadi penghambat komunikasi interpersonal di RSI Ibnu Sina Padang adalah latar belakang yang berbeda, yaitu dimana setiap karyawan

memiliki sifat yang berbeda-beda, cara penyampaian komunikasi yang berbeda sehingga tak jarang menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan. Selain itu, cara pandang yang berbeda juga menghambat komunikasi antar karyawan karena apabila mereka tidak sependapat atau sepandangan maka menimbulkan rasa tidak nyaman untuk saling berkomunikasi sehingga komunikasi interpersonal yang terjadi hanya seperlunya saja dan tidak adanya suasana harmonis.

Berdasarkan data yang diberikan oleh RSI Ibnu Sina Padang terlihat cukup tingginya tingkat dari absensi keterlambatan dari karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya semangat dari karyawan dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan pendapat diatas, ada beberapa data sekunder yang mengidentifikasi masih rendahnya semangat karyawan RSI Ibnu Sina Padang. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan data tingkat absensi keterlambatan karyawan RSI Ibnu Sina Padang selama 5 tahun dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Absensi Keterlambatan Karyawan RSI Ibnu Sina Padang 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Izin	Sakit	Cuti
2013	238	59.317	4.321	617	353	2.921
2014	266	63.663	3.957	385	643	3.697
2015	294	71.485	7.419	265	884	3.719
2016	319	75.675	5.511	331	632	3.980
2017	314	74.434	5.517	278	652	4.394
Total	1.431	344.574	26.725	1.876	3.164	18.711

Sumber : SDM RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tiap tahunnya tidak stabil, dari segi keterlambatan yang tertinggi terjadi pada tahun 2015 dan terendah pada tahun 2014, izin kerja tertinggi terjadi pada tahun 2013 dan terendah pada tahun 2015, jumlah sakit tertinggi terjadi pada tahun 2015 dan terendah pada tahun 2013, sedangkan permintaan cuti tertinggi terjadi pada tahun 2017 dan terendah pada tahun 2017. Naik turunnya tingkat absensi karyawan disebabkan oleh semangat kerja karyawan yang menurun.

Pada dasarnya karyawan mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena setiap karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan cepat selesai dengan hasil yang baik, akan tetapi setiap karyawan memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, hal itu tergantung kepada semangat kerja karyawan itu sendiri, dan komunikasi yang terjadi dalam pelaksanaan kerja.

Untuk mencapai tujuan maksimal dalam perusahaan diperlukan komunikasi dan semangat kerja yang baik. Jika komunikasi interpersonal antar karyawan baik, maka akan tercipta suasana kerja yang baik. Jika karyawan bekerja dalam suasana yang baik, maka tidak dapat dipungkiri semangat kerja karyawan akan meningkat, dan apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula. Begitu juga sebaliknya, jika komunikasi interpersonal antar karyawan kurang baik maka akan tercipta kesalahpahaman antar karyawan sehingga semangat kerja karyawan akan ikut menurun. Jika hal ini terjadi, maka akan berimbas pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

Apakah komunikasi interpersonal dan semangat kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal dan semangat kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Interpersonal

Menurut Hidayat (2012), komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan *feedback* yang langsung. Devito (2013), komunikasi interpersonal adalah interaksi *verbal* dan *non verbal* antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain.

Menurut Devito (2013), prinsip-prinsip komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal adalah suatu proses transaksional
2. Komunikasi interpersonal memiliki tujuan yaitu untuk: Belajar, membina hubungan, mempengaruhi, bermain, membantu
3. Komunikasi interpersonal dalam ambigu
4. Hubungan interpersonal dapat membentuk *simetris* atau *komplementer* Interaksi interpersonal dapat merangsang pola perilaku yang sama atau berbeda.
5. Komunikasi interpersonal merujuk pada isi dan hubungan diantara para partisipan Dalam sistem komunikasi interpersonal memegang peranan yang sangat penting karena hubungan interpersonal yang baik merupakan penanda bagi komunikasi efektif.

Cangara (2016), menyatakan dalam komunikasi interpersonal selain melibatkan dua orang yang bertatap muka, terdapat 3 (tiga) faktor penting mendukung komunikasi interpersonal, yaitu: rasa percaya, sikap suportif profesionalisme, sikap terbuka,

Devito (2013), menjelaskan lima indikator komunikasi interpersonal sebagai berikut:

1. Aspek Keterbukaan (*Openess*)
Aspek keterbukaan adalah kesediaan komunikator untuk beraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang.
2. Aspek Empati (*Empathy*)
Empati merupakan kemampuan untuk merasakan dan mengalami apa yang dirasakan orang lain yaitu mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
3. Aspek Dukungan (*Supportness*)
4. Aspek Rasa Positif (*Positiveness*)
5. Aspek Kesamaan (*Equality*)
Kesamaan ini dimaksudkan dalam hal berbicara dan mendengar, tingkat pendidikan, tingkat sosial, tingkat ekonomi, status, dan nasib dalam komunikasi interpersonal agar dapat mencapai keefektifannya.

Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Nitisemito (2010 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010 : 167), yaitu : upah yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan yang buruk, kurang informasi,

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010 : 427), diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Naiknya produktivitas karyawan
2. Tingkat absensi rendah
3. *Labour Turn Over*
4. Berkurangnya kegelisahan

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015:55), mengemukakan pengertian produktivitas secara umum yaitu hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sedarmayanti (2011:208), pada tingkat sektor dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.

Menurut Sutrisno (2015:104) dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, adapun indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Populasi dari penelitian yang dilakukan ini adalah karyawan RSI Ibnu Sina Padang

sebanyak 314 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.403	3.316		1.328	.187
	X1	.564	.133	.428	4.253	.000
	X2	.656	.159	.414	4.115	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Primer (2018)

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi interpersonal adalah 1,389 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan $df = n - k = 100 - 3 = 97$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,253 > 1,660$ maka variabel komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja adalah 4,115 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan $df = n - k = 100 - 3 = 97$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660. Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,115 > 1,660$ maka variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1117.369	2	558.684	84.308	.000 ^a
	Residual	642.791	97	6.627		
	Total	1760.160	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Primer (2018)

Nilai $F_{hitung} = 84,308$ dengan nilai F_{tabel} $df = n - (k - 1) (100 - (3 - 1) = 98)$ adalah 3,09 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $84,308 > 3,09$ dan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan variabel semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada RSI Ibnu Sina Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.627	2.57424

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olahan Data Primer (2018)

Berdasarkan ringkasan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* = 0,627. Hal ini berarti sebesar 62,7% variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan (Sedarmayanti, 2011).

PENUTUP

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,253 > 1,660$ maka variabel komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,115 > 1,660$ maka variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $84,308 > 3,09$ dan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai *Adjusted R Square* = 0,627. Hal ini berarti sebesar 62,7% variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

- Dengan menganalisis komunikasi interpersonal, karyawan diharapkan perusahaan saling menghargai dan menghormati, dan menghargai pendapat orang lain yang berbeda dengan kita.
- Dengan menganalisis semangat kerja diharapkan karyawan terdorong untuk lebih disiplin dalam mengelola baik itu waktu, kinerja mereka sehingga diharapkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- Diharapkan dengan menganalisis komunikasi interpersonal dan semangat kerja secara bersama-sama mampu membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerja mereka di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, Shannon Cecilia Y dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal Manajemen.
- Cangara, Hafied. 2016. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Edisi Kedua. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

- DeVito, Joseph A. 2013. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang. Selatan.
- Dunggio, Mardjan. 2013. *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal Manajemen.
- Gusti, Via. 2015. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi*. Jurnal Manajemen.
- Harapan, Edi dan Syarwani Ahmad. 2016. *Komunikasi Antarpribadi, Perilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Dasrun. 2012. *Komunikasi Antarpribadi dan Mediana*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Ekonomika Indonesia: Dinamika Lingkungan Bisnis di Tengah Krisis Global*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Moekijat. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mandar Maju
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta . Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2008. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. LPFEUI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Edisi Pertama. Cetakan Ke Tujuh: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad. 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi ke 2. Jakarta. PT Rajagrafindo.