

Systematic Literature Review: Peran Komunikasi Interpersonal antar Karyawan terhadap Efektivitas Kerja

Shafira Khansa Fadiyah¹, Farhat Falfalla Ahkmad², Zahra Nur Fadhila³, Khusnu Milad⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Shafira Khansa Fadiyah

E-mail: shafirakhansafadiyah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal antar karyawan serta dampaknya terhadap efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Penelitian dilakukan dengan metode Systematic Literature Review (SLR) terhadap sepuluh artikel ilmiah yang diterbitkan pada rentang tahun 2020–2025. Proses seleksi dilakukan melalui pencarian berbasis kata kunci, seleksi inklusi-eksklusi, dan analisis isi artikel. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta dukungan teknologi komunikasi. Hambatan komunikasi seperti perbedaan pemahaman, hierarki organisasi, dan kurangnya pelatihan komunikasi berdampak negatif terhadap koordinasi dan produktivitas. Penelitian ini merekomendasikan penguatan keterampilan komunikasi melalui pelatihan, pemanfaatan media komunikasi digital, serta penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Komunikasi interpersonal yang efektif terbukti dapat meningkatkan motivasi, memperkuat kerja tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci – komunikasi interpersonal, efektivitas kerja, karyawan, lingkungan kerja, systematic literature review

Abstract

This study aims to systematically examine the factors influencing interpersonal communication among employees and its impact on work effectiveness within organizational settings. The research employs a Systematic Literature Review (SLR) method by analyzing ten scientific articles published between 2020 and 2025. The selection process involved keyword-based searches, inclusion-exclusion criteria, and content analysis. The findings indicate that interpersonal communication is influenced by leadership style, work motivation, organizational culture, work environment, and the use of communication technology. Communication barriers such as misunderstanding, organizational hierarchy, and lack of communication training negatively affect coordination and productivity. The study recommends improving communication skills through training programs, utilizing digital communication tools, and implementing participative leadership styles. Effective interpersonal communication has been proven to enhance motivation, strengthen teamwork, and create a conducive work environment for achieving organizational goals optimally.

Keywords – interpersonal communication, work effectiveness, employees, work environment, systematic literature review

PENDAHULUAN

Komunikasi interpersonal merupakan elemen penting dalam membentuk kualitas hubungan kerja antar karyawan. Interaksi yang terbuka, saling menghargai, serta mampu menyampaikan dan menerima informasi secara efektif akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Dalam organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai jembatan dalam membangun kepercayaan dan kerja sama. Penelitian oleh (Laloan dkk., 2024) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang baik secara langsung berkontribusi terhadap efektivitas kerja karyawan karena mempercepat koordinasi serta memperkuat hubungan antar personal di lingkungan kerja.

Keberhasilan kerja tim sangat bergantung pada kemampuan anggotanya dalam menjalin komunikasi yang jelas dan kolaboratif. Karyawan yang mampu menyampaikan ide dan mendengarkan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penyelesaian tugas secara efisien. Selain itu, komunikasi yang lancar juga meminimalkan kesalahpahaman serta meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan temuan (Mindarti dkk., 2020) menemukan bahwa kualitas komunikasi antar karyawan memiliki korelasi positif terhadap produktivitas kerja, sehingga menjadikannya aspek penting dalam manajemen organisasi modern.

Komunikasi interpersonal yang efektif juga memperkuat budaya kerja yang berlandaskan empati, keterbukaan, dan saling mendukung. Budaya semacam ini menciptakan rasa memiliki antar karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Di samping itu, komunikasi yang sehat mempermudah proses penyelesaian konflik secara konstruktif. Penelitian oleh (Yusuf dkk., 2024) menekankan bahwa lingkungan kerja yang mengedepankan komunikasi interpersonal yang baik akan memperkuat kolaborasi tim dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Kualitas komunikasi interpersonal tidak terlepas dari pengaruh iklim komunikasi organisasi yang tercipta. Iklim yang terbuka, suportif, dan mengedepankan partisipasi akan memperkuat hubungan kerja antar karyawan. Penelitian oleh (Rahmawati & Khoerunnisa, 2022) mengungkapkan bahwa dimensi seperti kepercayaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan orientasi pada tujuan bersama merupakan penentu utama keberhasilan komunikasi dalam organisasi publik. Ketika karyawan merasa dihargai dalam proses komunikasi, maka mereka akan lebih terlibat secara aktif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Di sisi lain, buruknya komunikasi interpersonal dapat memunculkan berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja. Miskomunikasi, konflik, dan rasa tidak nyaman antar karyawan dapat menurunkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Ketidakefektifan komunikasi juga berpotensi memperlambat proses kerja dan mempengaruhi pencapaian target organisasi. Penelitian oleh (Effendie, 2016) mencatat bahwa komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan berdampak langsung terhadap rendahnya semangat kerja karyawan dan menurunnya efektivitas kerja tim.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis berbagai penelitian terdahulu yang membahas komunikasi interpersonal antar karyawan dan kaitannya dengan efektivitas kerja. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) guna memperoleh pemahaman menyeluruh tentang pola-pola temuan empiris terkait. Dengan metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi tren, kesenjangan, serta kontribusi dari berbagai studi yang telah dilakukan. Penelitian oleh (Wahyuni & Sulistyanto, 2023) menyatakan bahwa dengan pendekatan *systematic literature review*, peneliti dapat memetakan temuan-temuan yang ada, menemukan kesenjangan penelitian, dan menyusun rekomendasi strategis untuk penguatan komunikasi interpersonal di lingkungan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam memperkuat praktik komunikasi interpersonal yang efektif demi peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses interaksi di mana dua individu atau lebih saling bertukar informasi, ide, dan emosi melalui berbagai bentuk komunikasi verbal dan non-verbal, dengan tujuan untuk membangun hubungan yang saling memahami, memperjelas pesan, serta menciptakan keterhubungan yang mendalam antar pihak yang terlibat. Dalam dunia kerja, komunikasi interpersonal memainkan peran yang sangat penting, terutama dalam membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, serta antara sesama anggota tim. Komunikasi interpersonal yang efektif, yang mencakup keterampilan emosional seperti empati dan pengelolaan emosi, sangat penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Silvia dkk., 2024) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, konsep diri, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. Komunikasi yang baik, termasuk keterbukaan dan empati, dapat meningkatkan kinerja dan memperlambat hubungan antar karyawan. Hal ini mendorong kolaborasi lebih baik dan mengurangi konflik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja tidak hanya diukur dari sejauh mana tujuan organisasi tercapai, tetapi juga dari bagaimana proses kerja berlangsung, termasuk kualitas hubungan antar individu di lingkungan kerja (Wulandari & Simon, 2019). Dalam hal ini, komunikasi interpersonal memainkan peran krusial sebagai landasan dalam membangun kerja sama yang solid, memperkuat rasa saling percaya, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Efektivitas tidak hanya dilihat dari hasil akhir secara kuantitatif, tetapi juga dari nilai-nilai moral dan etika yang tercermin dalam interaksi sehari-hari antar karyawan. Oleh karena itu, dalam menyeleksi berbagai strategi peningkatan kinerja, penting untuk mempertimbangkan sejauh mana strategi tersebut mampu mendorong komunikasi interpersonal yang sehat dan terbuka. Strategi yang menghasilkan dampak positif dalam hal hubungan antar karyawan akan lebih efektif dalam jangka panjang, meskipun mungkin memerlukan sumber daya yang lebih besar dibandingkan pendekatan yang hanya berfokus pada efisiensi teknis. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang berkualitas menjadi elemen kunci dalam mewujudkan efektivitas kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga beretika dan berkelanjutan.

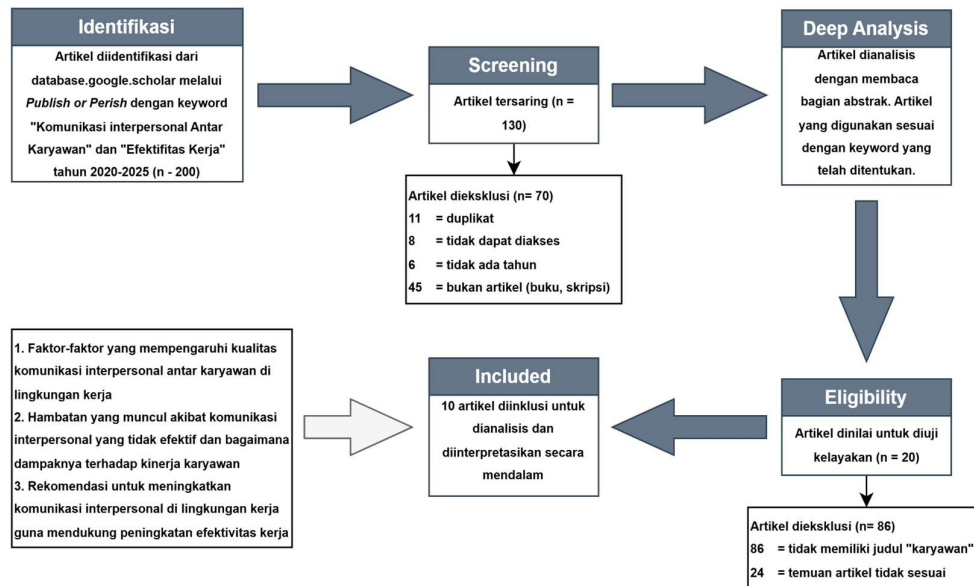
Systematic Literature Review

Systematic Literature Review (SLR) merupakan metode penelitian yang bersifat komprehensif, terstruktur, dan sistematis, yang dirancang untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menganalisis seluruh literatur yang relevan dengan suatu topik penelitian tertentu (Zawacki-Richter dkk., 2020). Berbeda dengan tinjauan pustaka biasa yang bersifat deskriptif, SLR mengikuti prosedur yang terstruktur dan transparan agar hasil kajiannya dapat diandalkan, dapat direplikasi, serta bebas dari bias. Tujuan utama dari SLR adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan pengetahuan, kesenjangan penelitian, serta tren dan pola yang muncul dalam bidang kajian tertentu. Melalui proses seleksi yang ketat terhadap sumber-sumber akademik yang relevan, SLR memungkinkan peneliti untuk membangun dasar teoritis yang kuat, merumuskan rekomendasi kebijakan atau praktik, serta mengarahkan agenda penelitian selanjutnya berdasarkan bukti ilmiah yang telah ada.

METODE

Dalam menyusun penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah studi literatur dengan menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Pendekatan ini melibatkan serangkaian langkah untuk mengenali, menelaah secara kritis, menilai, dan memahami berbagai hasil penelitian yang memiliki keterkaitan dengan isu yang diteliti. Peneliti melakukan eksplorasi mendalam terhadap sejumlah publikasi yang sesuai dengan fokus dan rumusan masalah penelitian. Seluruh proses ini

dilakukan secara metodis dan terorganisir dengan mengikuti prosedur yang telah dirancang secara sistematis (Triandini dkk., 2019). Setelah itu, peneliti melakukan telaah mendalam terhadap kumpulan artikel yang telah diseleksi. Metode *Systematic Literature Review* ini diterapkan melalui lima tahapan utama, yaitu: (1) menyusun rumusan masalah atau pertanyaan penelitian, (2) mengidentifikasi serta memetakan literatur yang relevan dengan isu yang diteliti, (3) menyaring artikel melalui proses seleksi dengan kriteria inklusi dan eksklusi, (4) menyajikan dan menganalisis data yang telah dikumpulkan, serta (5) menafsirkan hasil analisis untuk menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian (Nurfadilah dkk., 2022) (Fitriani & Putra, 2022).



Gambar 1.

Diagram alur proses eksklusi dan inklusi artikel dalam tahapan *Systematic Literature Review* (n = jumlah artikel)

Gambar 1 merupakan proses seleksi dan penyaringan artikel ini sebagai bagian dari tahapan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti dalam proses studi literatur adalah pengumpulan data menggunakan perangkat lunak *Publish or Perish* (PoP), yang terintegrasi dengan database Google Scholar. Pada tahap ini, peneliti memasukkan kata kunci seperti “komunikasi interpersonal antar karyawan” dan “efektivitas kerja” serta menetapkan batasan waktu publikasi antara tahun 2020 hingga 2025. Dari hasil pencarian awal tersebut, teridentifikasi 200 artikel. Peneliti kemudian melanjutkan ke tahap seleksi dengan meninjau isi setiap artikel secara individual guna memastikan kesesuaiannya dengan kriteria penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari proses penyaringan ini menghasilkan 20 artikel yang dinilai relevan untuk dianalisis lebih lanjut. Dari jumlah tersebut, dipilih 10 artikel utama yang dianggap paling sesuai dan akan menjadi bahan utama dalam peninjauan literatur. Artikel-artikel terpilih ini akan ditelaah secara menyeluruh dan dianalisis mendalam untuk menilai keterkaitannya dengan fokus penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dianalisis dalam kajian ini merupakan sintesis dan ringkasan dari sejumlah artikel yang membahas peran komunikasi interpersonal dalam mendukung efektivitas kerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Tabel 1.
Hasil Artikel Temuan

No	Judul	Penulis dan Tahun	Hasil Penelitian
1	Efektivitas Komunikasi Terhadap Perkembangan Pekerjaan Karyawan PT. Hagen Amersa Veta	(Arisandy & Nurzalinda, 2025)	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik terbukti efektif dalam meningkatkan koordinasi dan penyelesaian pekerjaan karyawan di PT. Hagen Amersa Veta. Hasil observasi dan wawancara dengan karyawan divisi teknik menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan melalui rapat mingguan, koordinasi lapangan, dan grup WhatsApp membantu mengatasi keterlambatan dan memastikan pekerjaan sesuai jadwal.
2	Peran Kepemimpinan Dalam Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan: (Tinjauan Kualitatif Cv. Tani Organik Merapi)	(Mardani & Cahyaningrum, 2025)	Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang efektif dalam komunikasi interpersonal memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Tani Organik Merapi. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, empati, dan sikap positif dari pimpinan meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan, yang berujung pada produktivitas yang lebih baik. Namun, hambatan komunikasi, seperti perbedaan pemahaman instruksi, masih ditemukan.
3	Interpersonal Komunikasi Kerja Karyawan	(Ariyanti dkk., 2024)	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif di tempat kerja dapat memperkuat kinerja organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa hambatan komunikasi, seperti hierarki dalam organisasi, mempengaruhi aliran informasi. Karyawan menginginkan pelatihan komunikasi yang lebih baik dan dukungan organisasi yang lebih kuat. Selain itu, komunikasi interpersonal yang inklusif dan efektif terbukti mendukung keberhasilan tim,

			termasuk bagi karyawan penyandang disabilitas.
4	Pengaruh komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan perilaku kerja terhadap efektivitas kerja pada karyawan perusahaan daerah air minum di kabupaten Tolitoli	(Worang dkk., 2023)	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dalam kerjasama tim, dan perilaku kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum di kabupaten Tolitoli. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara simultan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pada karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 5%. Temuan ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, kerja tim yang solid, dan perilaku kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
5	Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	(Ngandoh, 2023)	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dalam kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Kreasi Mandiri. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel untuk ketiga variabel tersebut, serta pengaruh simultan yang signifikan dengan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi, kerjasama, dan disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang	(Erdiansyah dkk., 2022)	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi

			yang efektif dan motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
7	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan	(Wimba, 2021)	Penelitian ini menunjukkan kompensasi, suasana kerja, dan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan. Uji regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal masing-masing memberikan kontribusi signifikan, dengan R-squared sebesar 99,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
8	Analisis adversity quotient dan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi sebagai intervening terhadap produktivitas karyawan	(Syamsuri dkk., 2020)	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan cukup besar terhadap komitmen organisasi serta produktivitas karyawan di PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan. Adversity quotient berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, sementara komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Model penelitian ini menunjukkan kecocokan dengan data, dengan nilai R-square sebesar 75,3% untuk komitmen organisasi dan sebesar 83,3% untuk produktivitas karyawan.
9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Fkip UNS	(Rashuan dkk., 2021)	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di FKIP UNS. Uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 27,81% dan komunikasi interpersonal sebesar 72,10%. Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan, dengan nilai F-

			hitung sebesar 33,661 lebih besar dari F-tabel 3,08.
10	Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Pt. Kemilau Permata Sawit	(Moneta & Fikri, 2020)	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan organizational citizenship behaviour (OCB) di kalangan karyawan PT. Kemilau Permata Sawit. Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh nilai koefisien sebesar $r = 0,324$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku positif yang mendukung kinerja dan lingkungan organisasi secara keseluruhan.

Sumber : Penulis, 2025

Tabel 1 menjabarkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di berbagai perusahaan yang diteliti. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat mempererat hubungan antar anggota tim, serta meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja dan kinerja organisasi. Selain itu, variabel seperti kepemimpinan, kompensasi, dan kerjasama tim juga turut berperan dalam mendukung hasil yang optimal di tempat kerja. Secara keseluruhan, komunikasi yang terbuka dan efektif sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, kami akan menganalisis berbagai aspek yang mempengaruhi komunikasi interpersonal antar karyawan serta dampaknya terhadap efektivitas kerja. Pembahasan lebih detail mengenai hasil analisis ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas komunikasi interpersonal antar karyawan di lingkungan kerja

Komunikasi interpersonal di lingkungan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang berhubungan dengan keterampilan individu dan dinamika kelompok. Salah satu faktor utama adalah keterampilan komunikasi yang efektif, yang mencakup kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, berbicara dengan jelas, serta memahami perspektif orang lain. Pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka dan transparan, dimana informasi disampaikan dengan jelas dan cepat, serta memungkinkan adanya umpan balik yang membangun. Komunikasi yang efektif juga membutuhkan pengelolaan emosi yang baik, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Menurut buku Emotional Intelligence edisi 10 (Goleman, 2005), kecerdasan emosional dapat memainkan peran penting dalam memastikan bahwa komunikasi tidak hanya berlangsung secara formal, tetapi juga berdasarkan saling pengertian dan empati antara pihak yang terlibat.

Selain itu, faktor budaya organisasi juga sangat mempengaruhi kualitas komunikasi interpersonal antar karyawan. Di dalam organisasi yang memiliki budaya komunikasi terbuka dan

mendukung, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan lebih mudah untuk berbagi ide atau masukan. Keterbukaan ini mengarah pada pengurangan konflik dan kesalahpahaman. Faktor lain yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung komunikasi dua arah dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi yang jelas dan transparan mendorong terciptanya hubungan yang lebih solid antara manajer dan karyawan, serta antar sesama karyawan di dalam tim.

2. Hambatan yang muncul akibat komunikasi interpersonal yang tidak efektif dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan

Komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai hambatan yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Salah satu hambatan yang sering terjadi adalah kesalahpahaman yang timbul akibat komunikasi yang tidak jelas atau kurangnya keterampilan dalam menyampaikan pesan. Ketika pesan yang disampaikan tidak diterima dengan cara yang dimaksud, atau jika ada kebingungan dalam memahami konteks pesan, maka hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam tugas atau keputusan yang diambil. Misalnya, jika seorang karyawan tidak memahami instruksi yang diberikan oleh atasan secara jelas, maka pekerjaan yang dilakukan bisa menjadi tidak sesuai dengan ekspektasi, yang berujung pada penurunan produktivitas. Hal ini semakin parah jika kesalahpahaman tersebut tidak segera diklarifikasi, sehingga mempengaruhi hubungan interpersonal dan menyebabkan ketegangan dalam tim.

Selain itu, hambatan komunikasi interpersonal yang buruk juga dapat menciptakan ketegangan emosional dan merusak hubungan antar karyawan. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan munculnya perasaan tidak dihargai, frustrasi, atau bahkan konflik yang lebih besar. Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan kesalahpahaman, karyawan cenderung lebih enggan untuk berkomunikasi, yang pada gilirannya dapat merusak moral dan semangat kerja mereka. Konflik yang tidak terselesaikan atau perasaan yang terpendam akibat komunikasi yang buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Jika hal ini terus berlanjut, maka dapat menurunkan efektivitas kerja dan menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Rekomendasi untuk meningkatkan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja guna mendukung peningkatan efektivitas kerja

Untuk meningkatkan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, pertama-tama organisasi perlu memastikan bahwa semua karyawan, baik pemimpin maupun bawahan, dilatih dalam keterampilan komunikasi dasar. Pelatihan komunikasi dapat mencakup kemampuan mendengarkan dengan aktif, berbicara secara jelas, serta cara memberikan dan menerima umpan balik secara konstruktif. Pemimpin di perusahaan harus memberi contoh dengan menjalankan komunikasi yang transparan dan terbuka, serta mendorong karyawan untuk berbicara jika mereka merasa ada hal yang tidak jelas. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan sesi pertemuan atau diskusi secara rutin yang memungkinkan karyawan mengungkapkan pendapat mereka tanpa rasa takut akan akibatnya. Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi seperti aplikasi chatting perusahaan atau forum internal dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih cepat dan efisien antar karyawan.

Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya komunikasi yang inklusif, dimana setiap karyawan merasa dihargai dan diberdayakan untuk menyampaikan ide atau perasaan mereka. Budaya ini bisa dimulai dengan kebijakan komunikasi yang memprioritaskan kejelasan dan pemahaman, serta mendorong keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Pemimpin juga perlu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mendukung komunikasi dua arah yang efektif, seperti menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis. Dengan meningkatkan keterampilan komunikasi dan menciptakan suasana kerja yang terbuka, organisasi

dapat meningkatkan hubungan interpersonal antar karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Komunikasi yang baik tidak hanya mempercepat proses koordinasi, tetapi juga memperkuat hubungan antar personal, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pentingnya budaya komunikasi terbuka dan inklusif juga ditekankan, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan diberdayakan untuk menyampaikan ide atau pendapat mereka. Organisasi yang mendukung komunikasi yang transparan dan mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim akan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk mencapai tujuan bersama.

Sebagai rekomendasi, organisasi perlu memberikan pelatihan komunikasi kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi dasar, seperti mendengarkan secara aktif, berbicara dengan jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Pemimpin juga harus menunjukkan contoh dengan menjalankan komunikasi yang terbuka dan transparan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan komunikasi interpersonal di tempat kerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan memperbaiki efektivitas kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandy, D., & Nurzalinda, L. (2025). Efektivitas Komunikasi Terhadap Perkembangan Pekerjaan Karyawan PT. Hagen Amersa Veta. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/jh.v5i1.2139>
- Ariyanti, D. A., Prabowo, B., Samsudin, A. B., Afrianti, A. D., & Yuanesya, Z. L. (2024). Interpersonal Komunikasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), Article 18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13881909>
- Effendie, D. (2016). Hubungan Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 15(2), Article 2. <https://doi.org/10.32509/wacana.v15i2.46>
- Erdiansyah, E., Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), Article 3. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9461>
- Fitriani, D., & Putra, A. (2022). Systematic Literature Review (SLR): Eksplorasi Etnomatematika pada Makanan Tradisional. *Journal of Mathematics Education and Learning*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.19184/jomeal.v2i1.29093>
- Goleman, D. (2005). *Emotional intelligence* (10th anniversary edition). Bantam Books.
- Laloan, T. A. P., Tulusan, F., & Plangiten, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.35797/jap.v10i1.54771>
- Mardani, N. E., & Cahyaningrum, B. N. (2025). Peran Kepemimpinan Dalam Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan: (Tinjauan Kualitatif Cv.Tani Organik Merapi). *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1172>
- Mindarti, Y., Djaelani, A. K., & Basalama, M. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan

- Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(24), Article 24. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8465>
- Moneta, B., & Fikri, H. T. (2020). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Kemilau Permata Sawit. *Psyche 165 Journal*, 176–182. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.78>
- Ngandoh, A. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.38531/jambir.v3i2.100>
- Nurfadilah, A., Hakim, A. R., & Nurropidah, R. (2022). Systematic Literature Review: Pembelajaran Matematika pada Materi Luas dan Keliling Segitiga. *Polinomial : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.56916/jp.v1i1.33>
- Rahmawati, T. S., & Khoerunnisa, L. (2022). Kualitas Kepemimpinan dalam Menciptakan Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 6(6), 588–599. <https://doi.org/10.25139/jkp.v6i6.5211>
- rashuan, H. L., Sawiji, H., & Susantiningrum, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Fkip Uns. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.20961/jikap.v4i4.47811>
- Silvia, R., Andriani, D., & Sumartik, S. (2024). Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 60–74. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1615>
- Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020). Analisis Adversity Quotient Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1852>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>
- Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i1.269>
- Wimba, I. G. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(2).
- Worang, A. J., Kojo, C., & Karuntu, M. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Di Kabupaten Tolitoli. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52639>
- Wulandari, U., & Simon, H. J. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.46576/jpr.v5i1.495>
- Yusuf, Z., Ambartiasari, G., Bakri, M., & Kasmaniar, K. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(6), Article 6. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3287>
- Zawacki-Richter, O., Kerres, M., Bedenlier, S., Bond, M., & Buntins, K. (Ed.). (2020). *Systematic Reviews in Educational Research: Methodology, Perspectives and Application*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-27602-7>