



Efektivitas *Silent Voice* Dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pegawai UPT Penilaian Potensi Dan Kompetensi BKD Sulawesi Selatan

Widyastuti¹, Natasya Azhara Mira Savira², Jizaira Qaza Sanzabillah Harun Sally³, Adesia Kurnia Tahir⁴, Nur Ismy Latif⁵

¹²³⁴Program Studi Psikologi, Univeristas Negeri Makassar

¹widyastuti@unm.ac.id, ²natasyaazharasavira@gmail.com, ³jizaira08@gmail.com,

⁴adesiakurniathrr@gmail.com, ⁵nurismyy29@gmail.com

Abstrak

Komunikasi interpersonal memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka, dan produktif, khususnya dalam instansi pemerintahan yang dituntut mencapai visi dan misi institusional secara kolektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas permainan *Silent Voice* sebagai bentuk intervensi psikologis dalam meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal pegawai UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *one-group pretest-posttest*, sebanyak 20 pegawai menjadi partisipan dalam kegiatan ini. Intervensi terdiri atas serangkaian aktivitas penulisan pengalaman emosional secara anonim, pemberian tanggapan empatik, serta diskusi reflektif yang memfasilitasi keterbukaan, empati, dan sikap positif antarpegawai. Hasil uji *paired sample t-test* menunjukkan peningkatan skor komunikasi interpersonal secara signifikan ($p = 0,000$), dari rata-rata *pretest* sebesar 34,70 menjadi 55,00 pada *posttest*. Temuan ini menunjukkan bahwa permainan *Silent Voice* efektif dalam menumbuhkan kualitas komunikasi interpersonal, memperkuat hubungan antarpegawai, serta mendukung terciptanya budaya kerja yang suportif.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, *Silent Voice*, Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi merupakan wadah bagi individu untuk mengembangkan tujuan tertentu demi tercapainya visi dan misi organisasi. Di dalam instansi, terdapat berbagai elemen seperti visi, misi, tujuan, dan sumber daya manusia yang saling memengaruhi satu sama lain. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendorong kemajuan dan perkembangan instansi sesuai dengan visi dan misi yang telah dirancang (Pamungkas & Khotimah, 2022).

Instansi juga terdiri dari organisasi yang didalamnya terdapat individu-individu dengan latar belakang serta pengalaman yang beragam sehingga perlu saling berinteraksi dan berkomunikasi. Interaksi merupakan syarat utama aktivitas sosial serta dapat menunjukkan hubungan sosial antara individu maupun kelompok (Hilaliah, Ridwan, & Suryaman, 2024). Salah satu instansi yang mengalami hal tersebut adalah instansi pemerintahan dimana pegawai perlu meningkatkan produktivitas kerja agar dapat mencapai tujuan dalam pemerintahan.

Salah satu elemen penting dalam berinteraksi adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi adalah aktivitas fundamental bagi manusia, yang memungkinkan individu untuk saling berhubungan dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi juga memegang peran penting dalam kelangsungan dan keberhasilan suatu interaksi, baik dalam lingkungan formal seperti organisasi atau lembaga pendidikan, maupun dalam interaksi pada organisasi yang bersifat umum. Oleh karena itu, individu tidak dapat terlepas dari komunikasi interpersonal dalam kehidupan sehari-harinya (Anggraini, Ritonga, Kristina, Syam, & Kustiawan, 2022).

Komunikasi interpersonal di lingkungan kerja berperan penting dalam membangun hubungan yang harmonis dan mendukung produktivitas. Dalam konteks kerja modern yang menekankan kolaborasi tim sebagai kunci pencapaian tujuan organisasi, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif antara individu dan tim sangat menentukan keberhasilan. Komunikasi ini memungkinkan pertukaran ide, informasi, dan umpan balik yang dibutuhkan guna menjaga efisiensi dan kelancaran pelaksanaan tugas harian. Selain itu, komunikasi yang efektif juga memperkuat kekompakan tim, membantu penyelesaian konflik, dan meminimalisasi kesalahpahaman yang dapat memicu ketegangan di tempat kerja (Cahya, 2023).

Komunikasi yang efektif antar karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Akan tetapi, kendala sering muncul ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, seperti terjadinya miskomunikasi yang dapat menimbulkan konflik. Oleh karena itu, perlu mengidentifikasi sejauh mana kualitas komunikasi interpersonal memengaruhi hubungan antar karyawan, serta bagaimana peran komunikasi tersebut dalam mengurangi konflik dan mendorong kolaborasi di tempat kerja (Sundari, Silalahi, & Siahaan, 2024).

Dalam komunikasi interpersonal, terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan agar proses komunikasi berjalan efektif, yaitu keterbukaan, empati, dan sikap positif. Keterbukaan berperan penting dalam memungkinkan

individu untuk menyampaikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan secara jujur dan jelas, sehingga dapat mengurangi miskomunikasi serta membangun kepercayaan antar individu. Empati menjadi kunci dalam memahami sudut pandang dan perasaan lawan bicara, yang memungkinkan individu merespon secara tepat dan penuh pengertian, serta memperkuat hubungan interpersonal dan mengurangi potensi konflik. Sementara itu, sikap positif dalam komunikasi mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung, memfasilitasi penerimaan pesan yang lebih baik, serta membantu menjaga hubungan yang harmonis (Loina, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merancang permainan yang kemudian disebut “*Silent Voice*” sebagai intervensi komunikasi interpersonal. Permainan ini mendorong keterbukaan melalui penulisan pengalaman pribadi secara anonim serta menciptakan ruang aman bagi peserta untuk mengekspresikan perasaan tanpa takut dihakimi. Empati juga dibangun ketika peserta diminta untuk memahami perasaan peserta lain dan menanggapi dengan perspektif yang penuh pengertian. Sikap positif tercermin dalam penulisan tanggapan yang apresiatif dan mendukung sehingga dapat memperkuat suasana komunikasi yang suportif dalam kelompok kerja. Permainan “*Silent Voice*” diharapkan dapat menciptakan peningkatan kesadaran peserta akan pentingnya komunikasi empatik, tumbuhnya rasa saling pengertian antar rekan kerja, serta terbentuknya budaya kerja yang lebih terbuka, suportif, dan saling menghargai dalam menyampaikan perasaan dan tanggapan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *Pre-Experiment Design* dengan desain *one-group pretest-posttest*. Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa penelitian Pra eksperimen dengan desain yang berbentuk *One Group Pretest-Posttest* merupakan salah satu desain eksperimen yang menggunakan satu kelompok sampel serta melakukan pengukuran sebelum dan sesudah diberikan perlakuan pada sampel. Desain ini digunakan untuk mengukur efektivitas intervensi *Silent Voice* dalam meningkatkan komunikasi interpersonal dengan membandingkan skor sebelum dan sesudah perlakuan pada satu kelompok yang sama, tanpa kelompok kontrol. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai aktif UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

Prosedur Penelitian

Penelitian dilakukan melalui tiga tahapan utama:

1. Tahap Awal (*Pretest*)

Seluruh partisipan diminta mengisi skala komunikasi interpersonal sebelum mengikuti kegiatan, untuk mengukur tingkat awal keterampilan komunikasi interpersonal.

2. Tahap Intervensi (*Permainan Silent Voice*)

a. Penjelasan dan instruksi (5 Menit)

Intervensi diawali dengan penjelasan dan pemberian instruksi oleh fasilitator selama 5 menit. Pada tahap ini, fasilitator menjelaskan tujuan kegiatan, pentingnya komunikasi yang terbuka dan empatik di tempat kerja, serta memberikan panduan teknis mengenai alur permainan. Penekanan diberikan pada aspek *anonimitas* dan penghargaan terhadap setiap ekspresi peserta, guna membangun kepercayaan dalam kelompok.

b. Penulisan kertas perasaan secara anonim (10 menit)

Peserta memasuki sesi penulisan Kertas Perasaan selama 10 menit. Pada sesi ini, masing-masing peserta diminta untuk menuliskan perasaan, pengalaman pribadi yang sulit diungkapkan secara lisan, menggunakan kertas warna biru muda. Penulisan dilakukan secara anonim tanpa mencantumkan identitas, dan kertas dimasukkan ke dalam kotak khusus.

c. Penulisan tanggapan terhadap kertas perasaan (40 menit)

Setelah seluruh kertas dikumpulkan, fasilitator mengocok dan membaca secara acak isi Kertas Perasaan di depan peserta, tanpa menyebutkan siapa penulisnya. Kemudian, peserta melanjutkan ke sesi penulisan tanggapan selama 40 menit. Setiap kali satu kertas perasaan dibacakan, semua peserta diminta menuliskan tanggapan berupa empati, dukungan, atau apresiasi di atas kertas warna-warni (hijau, kuning, pink) dan memasukkannya ke dalam kotak tanggapan. Proses ini diulang hingga beberapa kertas perasaan dibacakan dan ditanggapi.

d. Diskusi reflektif (15 menit)

Fasilitator memilih beberapa pasang kertas perasaan dan tanggapan untuk dibacakan kembali secara anonim. Peserta diajak merenungkan perasaan yang muncul selama kegiatan, bagaimana pengalaman ini memengaruhi cara pandang mereka terhadap rekan kerja, serta apa yang bisa dilakukan untuk memperbaiki komunikasi di lingkungan kerja. Diskusi ini bertujuan memperkuat pemahaman akan pentingnya saling memahami, mengurangi prasangka, dan membangun kultur komunikasi positif di tempat kerja

e. Penutupan oleh fasilitator (5 menit)

Kegiatan diakhiri dengan penutupan selama 5 menit, di mana fasilitator menyampaikan kesimpulan dan pesan akhir mengenai pentingnya membawa semangat keterbukaan dan empati ke dalam rutinitas profesional sehari-hari.

3. Tahap Akhir (*Posttest*)

Setelah kegiatan selesai, partisipan kembali diminta mengisi skala komunikasi interpersonal yang sama untuk mengukur perubahan kemampuan komunikasi interpersonal setelah intervensi.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah Skala Komunikasi Interpersonal berdasarkan teori Devito (2011), dengan lima aspek utama: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik. Uji normalitas data dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk. Selanjutnya, untuk menguji efektivitas intervensi, digunakan uji *Independent sample t-test* guna membandingkan perbedaan rata-rata peningkatan skor antara kelompok laki-laki dan perempuan serta *Paired sample t-test* guna membandingkan skor *pretest* dan *posttest* dalam kelompok yang sama. Seluruh analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.



Gambar 1. Alur Pelaksanaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan intervensi berbasis permainan *Silent Voice* dilaksanakan dengan melibatkan sebanyak 20 orang pegawai yang berasal dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan utama dari pelaksanaan kegiatan ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas permainan *Silent Voice* sebagai metode intervensi dalam meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal antar pegawai. Rangkaian kegiatan diawali dengan pelaksanaan *pretest* yang bertujuan untuk mengukur kondisi awal peserta sebelum intervensi dilakukan. Selanjutnya, kegiatan dilanjutkan dengan sesi inti berupa permainan *Silent Voice* yang dirancang untuk melatih keterampilan komunikasi nonverbal dan kolaborasi kelompok. Setelah sesi permainan selesai, seluruh peserta diminta untuk mengisi *posttest* guna mengevaluasi perubahan yang terjadi pasca-intervensi.

Data yang dikumpulkan dari hasil *pretest* dan *posttest* kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Analisis dilakukan secara kuantitatif untuk mengidentifikasi perbedaan skor sebelum dan sesudah intervensi. Dengan pendekatan ini, diperoleh data empiris yang menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan terkait efektivitas intervensi permainan *Silent Voice*. Hasil analisis selengkapnya disajikan pada bagian berikut.

Tabel 1. Data Partisipan Permainan *Silent Voice*

Inisial	Jenis Kelamin	Skor Pre-Test	Skor Post-Test
AS	Laki-laki	50	52
I	Laki-laki	42	49
K	Laki-laki	34	54
MM	Perempuan	36	48
A	Perempuan	39	66
DH	Perempuan	36	50
AK	Laki-laki	30	59
RN	Perempuan	26	58
WI	Perempuan	35	54
ATNB	Perempuan	33	54
NH	Perempuan	30	54
D	Perempuan	40	47
AT	Perempuan	25	67
CH	Perempuan	25	52

YAT	Laki-laki	25	56
IZ	Laki-laki	31	57
IS	Perempuan	40	56
M	Laki-laki	41	57
P	Perempuan	37	56
AP	Laki-laki	42	55

Berdasarkan tabel di atas penelitian ini melibatkan 20 partisipan, terdiri dari 9 laki-laki dan 11 perempuan. Rata-rata nilai *pretest* sebesar 34,70, meningkat menjadi 55,00 pada *posttest*. Hasil ini menunjukkan adanya peningkatan yang positif setelah intervensi, yang mencerminkan efektivitas program terhadap partisipan.

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi normalitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat penggunaan uji statistik parametrik. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk, yang sesuai digunakan untuk ukuran sampel kecil (< 50). Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

	Skor Pre-Test	Skor Post-Test
Shapiro-Wilk	0,405	0,184

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk *pretest* sebesar 0,405 dan untuk *posttest* sebesar 0,184. Karena kedua nilai tersebut $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data skor *pretest* dan *posttest* berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi asumsi normalitas dan dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan uji statistik parametrik, yaitu *Independent Sample T-Test* untuk membandingkan kelompok perempuan dan laki-laki serta *Paired sample t-test* untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara *pretest* dan *posttest*.

Tabel 3. Hasil Uji *Independent Sample T-Test*

	Sig (2-tailed)
Independent Sample T-Test	0,427

Berdasarkan hasil uji *Independent Samples t-test* diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,427. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara skor gain score perempuan dan laki-laki setelah intervensi permainan *Silent Voice*. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok partisipan secara keseluruhan, dilakukan uji *Paired Sample t-test*. Uji ini bertujuan untuk melihat efektivitas intervensi *Silent Voice* dalam meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal peserta sebelum dan sesudah pelaksanaan program. Hasil analisis *Paired Sample T-Test* disajikan pada berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Paired Sample T-Test*

	Sig (2-tailed)
Paired Sample T-Test	0,000

Hasil uji *paired-sample t-test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* dalam aspek komunikasi interpersonal. Dengan demikian, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa terjadi peningkatan yang signifikan dalam kemampuan komunikasi interpersonal setelah intervensi dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis statistik, intervensi permainan *Silent Voice* menunjukkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal pegawai di lingkungan kerja. Terbukti dari adanya peningkatan skor rata-rata dari *pretest* sebesar 34,70 menjadi 55,00 pada *posttest*, serta hasil uji *paired sample t-test* yang menunjukkan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini berarti terdapat perbedaan yang nyata antara kemampuan komunikasi interpersonal sebelum dan sesudah intervensi dilakukan.

Hasil ini memperkuat teori Devito (2011), yang menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mencakup unsur keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Permainan *Silent Voice* secara eksplisit melatih dan menumbuhkan kelima aspek tersebut melalui proses penulisan anonim, pemberian tanggapan yang penuh empati, serta diskusi reflektif yang mendalam. Proses ini mampu menciptakan ruang yang aman bagi peserta untuk menyampaikan perasaan dan menerima dukungan emosional dari rekan kerja.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Anggraini et al. (2022), yang menekankan bahwa komunikasi interpersonal adalah fondasi bagi interaksi sosial yang sehat dalam organisasi. Ketika individu dapat menyampaikan dan menerima pesan secara efektif, maka produktivitas dan harmoni dalam tim kerja dapat meningkat. Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh Sundari et al. (2024), hambatan komunikasi sering kali menjadi akar dari konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, pelatihan komunikasi seperti *Silent Voice* berpotensi menjadi solusi preventif yang berdampak signifikan.

Dalam lingkungan organisasi yang didominasi oleh sistem formal dan hierarkis, permainan ini menyediakan alternatif sarana komunikasi yang memungkinkan individu menyampaikan perasaan secara anonim. Penggunaan media tertutup dalam menyampaikan pesan memberi kesempatan kepada peserta untuk mengungkapkan pengalaman pribadi yang

selama ini sulit diutarakan secara langsung karena tekanan sosial maupun profesional. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan komunikasi tertulis dan anonim dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam menciptakan suasana komunikasi yang aman, setara, serta terbuka (Loina, 2012).

Pelaksanaan intervensi ini juga berperan dalam memperkuat nilai-nilai interpersonal melalui keterlibatan aktif dan refleksi diri. Peserta tidak hanya bertindak sebagai penerima kegiatan, tetapi turut terlibat dalam membentuk pola komunikasi kelompok yang lebih empatik dan mendukung. Dinamika ini secara tidak langsung mampu mempererat hubungan sosial, memperbaiki cara pandang antarpegawai, dan mendorong terbentuknya kedekatan emosional yang positif (Goleman, 1995).

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Musirin dan Irwansyah (2019), yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan. Dalam konteks Biro Hukum, Kerjasama, dan Hubungan Masyarakat di BPPT, komunikasi interpersonal yang efektif terbukti memperbaiki koordinasi internal dan hubungan kerja antarpegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi tidak hanya memperkuat hubungan antarindividu, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja institusional.

Hal ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, seperti melalui permainan *Silent Voice*, dapat memberikan kontribusi strategis terhadap peningkatan performa organisasi secara menyeluruh.

Dari sisi implementasi, permainan ini memiliki potensi besar untuk dimasukkan ke dalam program pelatihan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan kompetensi *soft skills*. Karakter kegiatan yang melibatkan interaksi emosional dan refleksi menjadikannya metode yang relevan dan menarik untuk digunakan di berbagai institusi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Selain memperkuat keterampilan komunikasi interpersonal, pendekatan ini juga mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai melalui penyediaan ruang yang aman untuk mengekspresikan emosi serta membangun rasa saling percaya dalam tim kerja.

Permainan ini juga mencerminkan prinsip komunikasi empatik, di mana partisipan diajak untuk tidak hanya mendengar tetapi memahami perasaan orang lain (Loina, 2012). Ini sangat relevan dengan konteks organisasi modern yang menghargai keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan psikososial karyawan.

Pendekatan partisipatif dan reflektif dalam permainan *Silent Voice* tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dalam berkomunikasi, tetapi juga menumbuhkan kesadaran diri (*self-awareness*) dan kesadaran sosial (*social awareness*), yang merupakan bagian integral dari kecerdasan emosional dalam kerja tim (Goleman, 1995).

Dengan demikian, intervensi ini berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan suportif. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, seperti ukuran sampel yang relatif kecil dan tidak adanya kelompok kontrol, yang dapat mempengaruhi generalisasi hasil. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain eksperimen murni dan melibatkan instansi dari sektor yang berbeda untuk menguji replikasi dan validitas intervensi ini dalam konteks yang lebih luas.

Secara keseluruhan, *Silent Voice* terbukti sebagai metode intervensi yang inovatif dan efektif dalam membangun komunikasi interpersonal yang lebih baik di lingkungan kerja. Intervensi ini layak untuk diintegrasikan dalam program pelatihan dan pengembangan SDM di berbagai institusi guna menciptakan suasana kerja yang lebih komunikatif, empatik, dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa permainan *Silent Voice* merupakan metode intervensi yang efektif dalam meningkatkan komunikasi interpersonal pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan. Permainan ini secara signifikan memperkuat lima elemen utama dalam komunikasi interpersonal sebagaimana dikemukakan oleh Devito (2011), yaitu keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Melalui mekanisme penulisan pesan secara anonim, tanggapan empatik, dan diskusi reflektif, intervensi ini mampu menciptakan ruang aman bagi peserta untuk mengekspresikan dan menerima emosi secara sehat dan konstruktif.

Penerapan intervensi ini terbukti relevan dalam konteks organisasi yang kaku secara struktural, karena memberikan jalur alternatif komunikasi yang lebih setara dan bebas tekanan sosial. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi aktif dalam kegiatan ini berdampak pada penguatan hubungan sosial antarpegawai, peningkatan empati, dan terbentuknya keterikatan emosional yang mendukung keharmonisan kerja tim.

Temuan ini diperkuat oleh studi Musirin dan Irwansyah (2019), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penguatan komunikasi interpersonal melalui pendekatan seperti *Silent Voice* tidak hanya berdampak pada aspek psikososial, tetapi juga secara langsung mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Secara praktis, intervensi ini dapat diintegrasikan dalam program pelatihan sumber daya manusia sebagai upaya pengembangan *soft skill*, khususnya dalam membangun budaya kerja yang komunikatif, inklusif, dan suportif. Meski demikian, keterbatasan seperti jumlah sampel yang kecil dan desain penelitian yang belum menggunakan kelompok kontrol menjadi catatan penting. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan eksperimen murni serta melibatkan instansi dari berbagai sektor guna menguji replikasi dan validitas intervensi secara lebih luas.

Secara keseluruhan, *Silent Voice* terbukti menjadi pendekatan inovatif, efektif, dan aplikatif dalam membangun komunikasi interpersonal yang sehat dan berdampak positif terhadap iklim kerja organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berperan serta dalam pelaksanaan permainan *Silent Voice* sebagai metode untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal, yang dilaksanakan oleh mahasiswa BKP Magang Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Meskipun pelaksanaan kegiatan ini masih memiliki beberapa kekurangan, pengalaman tersebut menjadi pembelajaran berharga dan pijakan untuk peningkatan kualitas kegiatan di masa mendatang. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing lapangan, Ibu Widyastuti, S.Psi., M.Si., Psikolog, atas bimbingan dan dukungan yang tulus selama proses magang di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, M. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. United Equipment Indonesia Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337-342.
- Arumi, M. S., Atiqoh, N., & Hartini, S. K. (2018). Efektivitas Team Training Terhadap Peningkatan Komunikasi Interpersonal Karyawan Level Manajerial PT X. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 286-299.
- Cahaya, M. N. (2023). Komunikasi dalam Meningkatkan Loyalitas Tim Kerja. *Jurnal sosial dan sains*, 3(7), 741-745.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia, Edisi kelima*. : Karisma Publishing Group.
- Goleman, D. (1995). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hilaliah, I., Ridwan, S., & Suryaman, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN)(Studi Pada Lingkungan Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung). *Jurnal Siber Transportasi dan Logistik*, 2(3), 139-146.
- Loina, E. (2012). *Meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas komunikasi interpersonal atasan-bawahan melalui program pelatihan komunikasi interpersonal pada supervisor di PT. X*.
- Musirin, S. D., & Irwansyah, I. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. *Inter Komunika*, 4(2), 116-134.
- Pamungkas, A., & Khotimah, K. (2022). Komunikasi interpersonal dalam peningkatan kinerja ASN BKPSDM kabupaten Banyumas. *ARKANA: Jurnal Komunikasi dan Media*, 1(02), 103-114.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419-438.