



Meningkatkan Kesadaran Akan Komunikasi Efektif Di Tempat Kerja Melalui Psikoedukasi Komunikasi Interpersonal

Amirah Amianty Agussalim¹, Faradillah Firdaus², Andi Miftahul Ginayah³, Andi Aqilah⁴, Muh Zhaky Aprillah⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹amirah.aminanty@unm.ac.id, ²faradillah@unm.ac.id, ³anmiff@gmail.com, ⁴aqilahluthfiyah2004@gmail.com,

⁵zhakyaprillah1622@gmail.com

Abstrak

Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Psikoedukasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai komunikasi interpersonal melalui kegiatan bertema “*Talk My Way: From Understanding to Uplifting*” di CV X. Metode yang digunakan adalah ceramah partisipatif dan diskusi interaktif, dengan evaluasi berupa *pre-test* dan *post-test*. Sebelumnya dilakukan *need assessment* kepada 37 karyawan melalui *Google Form* untuk mengidentifikasi permasalahan komunikasi yang ada. Kegiatan diikuti oleh 33 partisipan dari berbagai departemen, dengan materi meliputi konsep komunikasi interpersonal, Johari Window, dan kepribadian tangguh. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara *pre-test* ($M = 2,85$) dan *post-test* ($M = 7,73$), dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa psikoedukasi mampu meningkatkan pemahaman karyawan terkait komunikasi interpersonal. Peningkatan ini diharapkan dapat mendukung terciptanya kolaborasi kerja yang lebih harmonis, efisien, dan berorientasi pada produktivitas.

Kata Kunci: Komunikasi, Interpersonal, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam menjalani kehidupan, manusia tidak dapat terlepas dari aktivitas berkomunikasi, yang berarti mereka membutuhkan kehadiran orang lain serta keberadaan kelompok atau masyarakat sebagai tempat untuk saling berinteraksi. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kepribadian manusia banyak dipengaruhi oleh proses integrasi sosial dengan individu lainnya. Dalam berbagai situasi kehidupan, manusia kerap kali dipertemukan dengan sesamanya, baik melalui lingkungan formal maupun nonformal (Usman, 2013). Dalam dunia kerja, komunikasi yang baik merupakan kunci penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang efektif antar individu dan tim dapat berpengaruh besar terhadap kesuksesan secara keseluruhan. Disamping itu, komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan engagement dan mengurangi konflik antar individu dan tim. (Sundari, Silalahi, dan Siahaan, 2024). Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan makna dari satu individu kepada individu lainnya. Keberhasilan komunikasi ditandai dengan terciptanya saling pengertian antara pengirim dan penerima pesan. Saling pengertian ini tidak mengharuskan adanya kesepakatan atas isi gagasan yang disampaikan, namun yang terpenting adalah kedua pihak memahami maksud dari gagasan tersebut. Ketika pemahaman bersama ini tercapai, maka komunikasi dapat dianggap berhasil atau bersifat komunikatif (Widjaja, 2000).

Salah satu jenis komunikasi yang biasanya dilakukan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah ialah terjadinya pertukaran informasi, ide, dan perasaan baik secara verbal maupun non verbal. hal ini mencakup beberapa komponen seperti kemampuan mendengar, kejelasan pesan, *feedback*, dan empati (Sundari, Silalahi, dan Siahaan, 2024). Kemampuan untuk menjalin komunikasi interpersonal yang baik dan efektif merupakan hal yang penting bagi manusia agar dapat melaksanakan berbagai aktivitasnya tanpa hambatan. Hal ini menjadi semakin krusial ketika seseorang berada dalam situasi formal, seperti di lingkungan pekerjaan. Terlebih lagi, jika pekerjaannya mengharuskan interaksi langsung dengan orang lain, di mana sebagian besar tugas yang dilakukan melibatkan komunikasi antarpribadi (Monica, Ritongs, dan Suhairi, 2022) Menurut Magnus (2009), komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat berdampak negatif pada hubungan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat produktivitas, mengurangi rasa saling percaya, mengikis penghormatan antarindividu, serta melemahkan komitmen terhadap pekerjaan.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, maupun antar sesama karyawan, memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Cara berkomunikasi dapat memengaruhi keberlangsungan suatu organisasi, karena berkaitan erat dengan bagaimana manajer memotivasi dan mengarahkan stafnya. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan menjadi hambatan dalam proses kerja. Komunikasi yang baik juga berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang harmonis di lingkungan organisasi atau lembaga.

Menurut De Vries et al. (2010), tim yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik cenderung lebih produktif dan mampu menghadapi berbagai tantangan dengan lebih efektif. Tim semacam ini menunjukkan perbaikan dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta inovasi semuanya berkaitan langsung dengan kualitas komunikasi antar anggota tim.

Berdasarkan hasil *Need Assessment* yang diperoleh, sejumlah karyawan mengungkapkan adanya hambatan dalam komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, antara lain kurangnya transparansi dalam koordinasi, keterbatasan dalam pelibatan pengambilan keputusan, serta ketidakjelasan struktur organisasi dan peran kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses komunikasi belum berjalan secara efektif, baik dari segi penyampaian informasi maupun penerimaan pesan antar individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Ndruru (2024) yang menjelaskan bahwa keterbatasan kemampuan komunikasi interpersonal dapat menyebabkan kesulitan dalam memahami pesan yang disampaikan, sehingga menimbulkan miskomunikasi dan potensi keretakan dalam hubungan kerja. Hadi, Ermanto dan Ali (2024) menjelaskan komunikasi interpersonal yang buruk dapat menyebabkan kinerja karyawan dan koordinasi karyawan yang merupakan usaha sistematis untuk menciptakan keselarasan dan keseimbangan antara seseorang dengan orang lain akan semakin buruk juga. Dengan demikian, peningkatan kapasitas komunikasi interpersonal menjadi kebutuhan yang relevan dan mendesak untuk mendukung iklim kerja yang sehat dan produktif.

METODE

Tahapan Pengabdian

Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode psikoedukasi langsung kepada karyawan, yang meliputi ceramah dan diskusi interaktif serta evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test*. Psikoedukasi merupakan pendekatan intervensi yang berupaya mengedukasi para partisipan tentang berbagai tantangan atau masalah yang mereka hadapi dalam kehidupan. Pendekatan ini bisa dilaksanakan melalui pelatihan yang melibatkan eksplorasi, penilaian, diskusi, bermain peran, dan demonstrasi (Putra dan Soetikno, 2018). Psikoedukasi menjadi metode yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran akan komunikasi efektif di tempat kerja karena mampu menjadi medium yang tepat untuk topik komunikasi interpersonal.

Sebelum menyusun program psikoedukasi, dilakukan *need assessment* untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui *google form* yang disebar kepada 37 karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini, kriteria yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di area kantor (*office*). Data hasil *need assessment* kemudian dianalisis sebagai dasar penyusunan program psikoedukasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kegiatan psikoedukasi diawali dengan pelaksanaan *pre-test* melalui *Google Form* untuk menilai tingkat pemahaman awal peserta terhadap topik yang akan dibahas. Materi utama berfokus pada pengenalan konsep komunikasi interpersonal yang bertujuan meningkatkan kapasitas pemahaman peserta, sebelum akhirnya dievaluasi kembali melalui *post-test*. Penyampaian materi menggunakan metode ceramah partisipatif yang dipadukan dengan sesi tanya jawab dan diskusi. Evaluasi kegiatan juga dilakukan melalui *Google Form* untuk menilai efektivitas pelaksanaan serta menjadi acuan dalam perbaikan kegiatan psikoedukasi selanjutnya.

Tahap 1: Identifikasi masalah

Tim pelaksana terlebih dahulu melakukan kajian mengenai komunikasi dalam lingkungan kerja. Data awal diperoleh dari *need assessment* yang dibagikan menggunakan *google form* dan wawancara. Berdasarkan hasil *need assessment*, ditemukan bahwa komunikasi dalam perusahaan masih kurang efektif. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang menyebutkan bahwa kurangnya komunikasi sudah menjadi *culture* dalam perusahaan.

Tahap 2: persiapan kegiatan

Tim pelaksana menyusun materi psikoedukasi dengan mengangkat tema "*Talk My Way: From Understanding to Uplifting*". kegiatan ini meliputi penyusunan *pre test* dan *post test*, merancang alur penyampaian materi serta koordinasi dengan pihak perusahaan dan narasumber terkait pelaksanaan kegiatan.

Tahap 3: pelaksanaan kegiatan

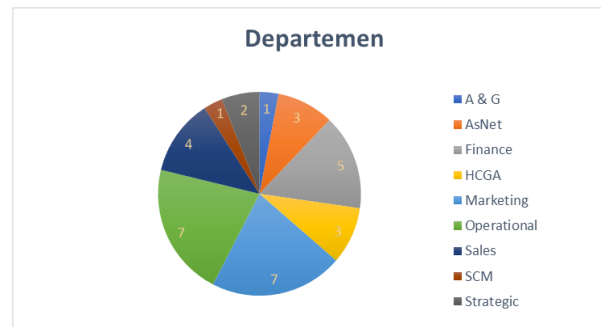
Kegiatan psikoedukasi diawali dengan melakukan registrasi dengan pelaksanaan *pre-test* kepada seluruh peserta untuk mengukur pemahaman terkait komunikasi interpersonal. adapun materi yang disajikan oleh narasumber yaitu:

1. Komunikasi Interpersonal
2. Konsep Johari Window
3. Kepribadian tangguh

Materi disampaikan menggunakan metode ceramah partisipatif yang dikombinasikan dengan sesi diskusi dan tanya jawab. Kegiatan ini diakhiri dengan melakukan pengisian *post-test* dan evaluasi untuk menilai sejauh mana pemahaman peserta setelah mengikuti seluruh sesi psikoedukasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan pada hari Jumat, 16 Mei 2025, bertempat di ruang serbaguna *Head Office* CV. X, dengan mengusung tema “*Talk My Way: From Understanding to Uplifting*”. Kegiatan ini diikuti oleh 33 karyawan yang hadir secara luring maupun daring. Kegiatan ini secara khusus ditujukan bagi karyawan kantor (*office*) sebagai peserta. Secara berurutan, rangkaian acara meliputi, pemberian *pre-test* sebagai alat ukur awal, penyampaian materi psikoedukasi, pelaksanaan *post-test* untuk mengukur perkembangan pemahaman peserta. Berikut adalah gambaran deskriptif partisipan berdasarkan departemen:



Gambar 1. Pie Chart Partisipan Psikoedukasi

Diagram *pie chart* menunjukkan diskribusi peserta berdasarkan departemen. Dari 33 partisipan, mayoritas berasal dari departemen Marketing (7 peserta) dan Operational (7 peserta). Kemudian Finance (5 peserta), Sales (4 peserta), Asset and Network (3 peserta), HCGA (3 peserta), Strategic (2 peserta) dan A & G (1 peserta) serta SCM (1 peserta).

Tabel 1. Uji Normalitas

	Shapiro-wilk	
	df	Sig.
Pre-Test	33	0,003
Post test	33	0,020

Hasil data kegiatan psikoedukasi dianalisis dengan menggunakan uji asumsi normalitas *Shapiro wilk*. Santoso (2010) menjelaskan uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu sampel data berasal dari suatu populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas *Shapiro Wilk*, didapatkan skor sig. 0,003 untuk *pre-test* dan 0,020 untuk *post-test*. Kedua nilai signifikansi *pre-test* dan *post-test* menunjukkan lebih kecil dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan tidak normal dan uji hipotesis dilakukan dengan uji non parametrik

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Sig. (2-tailed)
Pre test-Post test	0,000

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji Wilcoxon, didapatkan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pemahaman yang signifikan pada peserta psikoedukasi di CV X antara sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan psikoedukasi.

Tabel 3. Rata-rata skor

	Mean
Pre-Test	2,85
Post test	7,73

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa sebelum mengikuti kegiatan psikoedukasi, peserta memiliki rata-rata skor *pre-test* sebesar 2,85, yang mencerminkan tingkat pemahaman awal yang masih terbatas. Setelah mengikuti rangkaian materi, rata-rata skor *post-test* meningkat menjadi 7,73. Peningkatan skor ini menggambarkan bahwa psikoedukasi yang diberikan mampu memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan pemahaman peserta, sekaligus memperkuat efektivitas program dalam mencapai tujuannya.



Gambar 2. Dokumentasi Pelaksanaan Psikoedukasi

Peningkatan pemahaman terkait komunikasi interpersonal pada lingkungan kerja merupakan suatu langkah awal yang baik untuk memiliki lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Komunikasi interpersonal yang efektif mampu memperkuat rasa saling percaya dan menghormati antar guru, mempermudah pertukaran informasi serta proses pengambilan keputusan, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Kondisi ini mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif, sehingga kolaborasi antar guru menjadi lebih optimal dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, komunikasi yang baik juga berperan dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja para guru, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap mutu pembelajaran siswa. Ketika guru merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif bagi peserta didik (Mayasari, Shaleha, dan Manurung, 2025)

Selain itu komunikasi interpersonal yang matang dapat menciptakan produktivitas yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Prinsip ini relevan dengan hasil penelitian Ngandoh (2023) yang menekankan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang berlangsung secara efektif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika interaksi antarpegawai terjalin dengan baik, suasana kerja menjadi lebih kondusif, semangat kerja pun meningkat, dan hal ini secara langsung berdampak pada meningkatnya produktivitas. Beberapa penjelasan di atas menjadi bukti bahwa peningkatan pemahaman sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Kegiatan psikoedukasi "*Talk My Way: From Understanding to Uplifting*" telah berhasil meningkatkan kesadaran akan komunikasi efektif di tempat kerja. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat peningkatan signifikan antara nilai rata-rata pre-test (2,85) dan post-test (7,73), yang menunjukkan efektivitas metode psikoedukasi interaktif dalam mentransfer pengetahuan.

Program ini tidak hanya berfokus pada pemahaman akan komunikasi interpersonal, namun juga memberi wawasan mengenal kepribadian diri melalui diskusi interaktif. Partisipasi karyawan *office* yang menjadi peserta kegiatan dan dukungan dari pihak manajemen CV. X serta pembimbing lapangan dan pemateri turut berkontribusi pada keberhasilan kegiatan. Kegiatan ini merekomendasikan perluasan program serupa dengan melibatkan lebih banyak peserta yang menyentuh semua departemen, serta pengembangan materi yang lebih adaptif tidak hanya karyawan yang berada di *office* tapi juga di luar *office*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kelompok BKP Magang CV. X menyampaikan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam kesuksesan pelaksanaan kegiatan psikoedukasi ini. Kami sangat menghargai dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh CV. X beserta seluruh mentor dan staf dalam penyelenggaraan program ini.

Secara khusus, kami mengucapkan terima kasih kepada CV. X yang telah memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan di lingkungan perusahaan. Apresiasi setinggi-tingginya kami sampaikan kepada seluruh karyawan CV. X telah berpartisipasi aktif dengan antusiasme tinggi, sehingga kegiatan dapat berjalan dengan optimal.

Kami juga menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada Dosen Pembimbing Lapangan, Ibu Amirah Aminanty Agussalim, S.Psi., M.Psi., Psikolog, atas bimbingan, arahan, dan dukungan berharga selama proses

pelaksanaan kegiatan. Tidak lupa, apresiasi kami sampaikan kepada seluruh anggota kelompok BKP yang telah bekerja sama dengan penuh tanggung jawab dan semangat kolaborasi untuk menyelesaikan program ini.

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik. Semoga kerjasama yang telah terjalin dapat memberikan manfaat berkelanjutan bagi seluruh pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- De Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2010). Leadership = Communication? The Relations of Leaders' Communication Styles With Leadership Styles, Knowledge Sharing and Leadership Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9140-2>
- Magnus, U. (2009). *Success of an organization depend on the manager's communication skills*.
- Mayasari, I., Shaleha, D., & Manurung, A. S. (2025). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Menciptakan Keharmonisan Antar Guru dalam Lingkungan Kerja. *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 3(1), 76-84.
- Monica, A., Ritongs, S., & Suhairi, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Skill terhadap Dunia Kerja. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 16-24.
- Ngandoh, A. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 120-124.
- Putra, A. S., & Soetikno, N. (2018). Pengaruh intervensi psikoedukasi untuk meningkatkan achievement goal pada kelompok siswi underachiever. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 254-261.
- Usman, B. (2013). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1-18.
- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk psikologi dari blog menjadi buku*. Universitas Sanata Dharma.
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253.
- 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.
- Wijaya, A.W. (2000). *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Yusuf, Z., Ambartiasari, G., Bakri, M., & Kasmaniar, K. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3154-3159.