

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran komunikasi interpersonal dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis di Departemen Akuntansi Manajemen, Perpajakan, dan Asuransi PT. Dirgantara Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas komunikasi interpersonal dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu empati, keterbukaan, sikap positif, sikap saling mendukung, dan kesetaraan. Di mana sikap empati ini memungkinkan karyawan untuk saling memahami kondisi emosional rekan kerja sehingga mampu mengurangi potensi konflik; keterbukaan mendorong komunikasi dua arah yang jujur dan transparan; sikap positif menciptakan suasana kerja yang kooperatif dan saling menghargai, mendengarkan, dan menjaga hubungan kerja yang kondusif; sikap saling mendukung dapat memperkuat solidaritas tim dan efisiensi kerja; serta kesetaraan dapat menciptakan ruang komunikasi yang adil dan terbuka bagi semua pihak, di mana setiap individu diberikan kesempatan yang setara untuk menyampaikan pendapat tanpa dibatasi oleh perbedaan jabatan ataupun latar belakang, sehingga dapat mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim dan memperkuat hubungan kerja. Kelima faktor ini saling berkaitan dan menjadi landasan penting dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
2. Dalam upaya mewujudkan komunikasi interpersonal yang efektif untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis, terdapat beberapa kendala utama yang dihadapi di lingkungan kerja Departemen Akuntansi Manajemen, Perpajakan, dan Asuransi PT. Dirgantara Indonesia. Kendala tersebut meliputi perbedaan prinsip dan pendapat antar karyawan yang berpotensi menimbulkan

konflik/ketegangan jika tidak dikelola dengan baik; perbedaan pemahaman terhadap informasi atau instruksi kerja yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan; dan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang berdampak pada rendahnya intensitas komunikasi, terbatasnya kesempatan untuk berdiskusi karena kurangnya SDM untuk bertukar pikiran, serta meningkatnya beban kerja individu yang akhirnya memengaruhi kualitas interaksi. Ketiga kendala ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi tidak hanya bergantung pada keinginan individu untuk berkomunikasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan individu untuk menyampaikan dan menerima informasi, serta adanya dukungan dari lingkungan kerja yang memungkinkan terjadinya interaksi yang optimal.

3. Komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk pertukaran informasi, tetapi juga sebagai dasar untuk memperkuat hubungan antar individu, menciptakan suasana kerja yang produktif, dan mengurangi potensi konflik. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi interpersonal seperti empati, keterbukaan, sikap positif, dan sikap saling mendukung memungkinkan terciptanya kepercayaan antar karyawan. Selain itu, kesetaraan yang memungkinkan terciptanya komunikasi dua arah juga memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk berpartisipasi secara aktif dalam pemecahan masalah, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis.
4. Komunikasi interpersonal yang efektif memberikan dampak yang positif terhadap hubungan dan lingkungan kerja. Komunikasi yang terjalin dengan baik tidak hanya meningkatkan kualitas hubungan sosial antar karyawan tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja, menciptakan rasa aman, serta memperkuat rasa loyalitas, kekeluargaan, dan solidaritas di lingkungan kerja. Keberhasilan dalam membangun suasana kerja yang terbuka dan saling mendukung juga berdampak pada meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Keseluruhan dinamika ini mencerminkan prinsip dalam teori pertukaran sosial, di mana

Deanda Putri Khairin, 2025

PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA YANG HARMONIS DI DEPARTEMEN AKUNTANSI MANAJEMEN, PERPAJAKAN DAN ASURANSI PT. DIRGANTARA INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

interaksi positif antarindividu menghasilkan hubungan timbal balik yang memperkuat hubungan antarkaryawan dan menciptakan budaya kerja yang sehat.

5. Solusi untuk mengatasi kendala dalam komunikasi interpersonal dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama yang saling melengkapi, yaitu pendekatan structural dan pendekatan personal. Pendekatan structural mencakup pelaksanaan kegiatan rutin seperti apel pagi, briefing, rapat, dan *sharing session* yang bertujuan untuk membentuk budaya komunikasi yang terbuka, terarah, dan terorganisir. Sementara itu, pendekatan personal menekankan pentingnya sikap saling mendukung, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, serta kepekaan individu untuk mengungkapkan permasalahan secara jujur dan langsung. Kedua pendekatan ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan responsive terhadap berbagai dinamika komunikasi.

Sedangkan strategi untuk menjaga efektivitas komunikasi interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis meliputi penguatan aspek structural dan personal dalam aktivitas kerja sehari-hari. Secara structural, kegiatan seperti briefing pagi, *sharing session*, dan kegiatan kebersamaan seperti *gathering* bisa dijadikan sarana untuk menyamakan persepsi, menyelesaikan permasalahan, dan mempererat hubungan antar karyawan. Sementara itu, dari aspek personal strategi yang diterapkan meliputi penguatan kerja sama lintas bidang, pengembangan sikap saling memahami dan menghargai, keterbukaan dalam pertukaran informasi, serta penanaman empati dan kedekatan emosional antar individu. Jika diimplementasikan secara konsisten, strategi ini akan mendorong komunikasi interpersonal yang lebih efektif serta memperkuat lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peran komunikasi interpersonal dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis di

Departemen Akuntansi Manajemen, Perpajakan, dan Asuransi PT. Dirgantara Indonesia, penelitian ini memberikan saran yang dapat digunakan secara teoritik maupun praktis, yaitu:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi manajemen perusahaan PT. Dirgantara Indonesia, karyawan, maupun perusahaan lainnya untuk lebih memahami pentingnya membangun komunikasi interpersonal yang efektif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan agar lebih aktif mendorong kegiatan yang memfasilitasi komunikasi terbuka. Di mana menurut Robbins (2009), perusahaan atau organisasi harus menciptakan iklim yang mendukung komunikasi ke atas, ke bawah, dan horizontal agar aliran informasi dapat berjalan lancar. Hal tersebut dapat dicapai melalui beberapa kegiatan, antara lain *briefing* rutin, *sharing session*, *gathering*, dan kolaborasi antar bidang. Perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan atau *workshop* yang fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, seperti empati, keterbukaan, sikap positif, sikap saling mendukung, dan kesetaraan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk secara rutin mengadakan evaluasi dan meningkatkan sistem umpan balik untuk mengidentifikasi kendala komunikasi interpersonal secara dini dan memastikan efektivitas strategi komunikasi interpersonal yang diterapkan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori komunikasi interpersonal, khususnya dalam konteks organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pentingnya faktor-faktor komunikasi interpersonal dalam membangun komunikasi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup kajian ini dengan mengeksplorasi variabel-variabel lainnya yang berpotensi memengaruhi dinamika komunikasi interpersonal, serta mengidentifikasi faktor-faktor eksternal yang dapat berperan dalam keberhasilan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja.