



SKEMA PENELITIAN MANDIRI UBHARA JAYA

Petunjuk: Pengusul hanya diperkenankan mengisi di tempat yang telah disediakan sesuai dengan petunjuk pengisian dan tidak diperkenankan melakukan modifikasi template atau penghapusan di setiap bagian.

JUDUL USULAN

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN SEMANGAT KERJA (studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan pada Kantor Pusat PT.Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta)

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan. **Cantumkan target jurnal rencana publikasi.**

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya hubungan antara kemampuan komunikasi interpersonal dengan semangat kerja karyawan PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara, Jakarta. menjelaskan dalam komunikasi interpersonal selain melibatkan dua orang yang bertatap muka, terdapat 5 (lima) indikator komunikasi interpersonal, yaitu: aspek keterbukaan, aspek empati, aspek dukungan, aspek rasa positif, dan aspek kesetaraan. Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil (1). Pengukuran variabel komunikasi interpersonal dan semangat kerja menggunakan skala likert. Penelitian ini melibatkan para karyawan di kantor pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara, Jakarta.. Pada penelitian ini, metode yang peneliti gunakan yaitu metode kuantitatif eksplanatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner, dan memilih narasumber penelitian yaitu para karyawan kantor pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta. Teknik penentuan responden dengan teknik sampling random sederhana. Tahapan-tahapan metode analisis data pada penelitian ini, dimulai dari penentuan populasi, penentuan sampel, daftar kuesioner variabel X dan Y, daftar hasil kuesioner variabel X dan Y, uji validitas dengan koefisien korelasi Rank - Spearman dan reliabilitas dengan koefisien reabilitas alpha, menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson's r, koefisien determinasi r^2 , uji r, hipotesis null dan alternatif.

Solusi dan Metode; Peran karyawan bagi perusahaan sangat penting, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Hal ini berarti setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik, agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Seorang pemimpin dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik, dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Seorang pemimpin juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak perusahaan dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat, agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan.

Pada sebagian besar tempat kerja, perusahaan, kantor, dan bahkan lembaga pendidikan, seringkali terjadi ketidakharmonisan hubungan antar pimpinan dengan karyawan, dan antar karyawan dengan karyawan, serta mengenai pemenuhan hak-hak karyawan yang terkadang disepelekan oleh perusahaan, dimana hal ini akan menimbulkan perselisihan antara karyawan dan pimpinan. Tanpa disadari masalah ini dapat menghambat kerja sama yang baik di antara mereka, sehingga dapat menyebabkan semangat kerja menurun dan jenuh terhadap pekerjaan mereka. Perusahaan tentunya harus mengetahui, bahwa karyawan adalah faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus bertanggung atas pemenuhan hak-hak karyawan. Apabila hak-hak karyawan terpenuhi dengan baik, maka akan timbul semangat kerja dari karyawan tersebut untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja.

Semangat kerja merupakan unsur yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Banyak faktor-faktor yang menyebabkan semangat kerja meningkat maupun menurun. Menurut (2) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan tetapi menimbulkan rasa hormat dan menghargai. Seorang pimpinan yang baik harus mampu membentuk kedekatan dengan karyawannya, membina komunikasi interpersonal yang baik, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemimpin juga harus sering berhubungan langsung dengan para karyawan, memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan agar bekerja lebih produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu gaji atau kompensasi yang diterima oleh karyawan. Gaji adalah faktor utama yang sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dibandingkan faktor lain. Gaji yang diterima karyawan terkadang tidak sesuai dengan hasil kerja. Inilah yang membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja. Mereka telah bekerja keras untuk pencapaian produktivitas perusahaan, namun tidak dihargai dengan setimpal. Hal inilah yang membuat malas dan ingin mencari pekerjaan yang gajinya lebih baik lagi. Namun ada juga karyawan yang tetap bertahan, tetapi terkadang karyawan ini tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dan hanya bekerja sesuai dengan gaji yang diterimanya saja.

Tujuan penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah yang ada, dalam menentukan tujuan penelitian ini, peneliti merujuk pada rumusan masalah, yaitu untuk menguji apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan semangat kerja karyawan di kantor pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara, Jakarta.

Tahapan-tahapan metode analisis data pada penelitian ini, dimulai dari penentuan populasi, penentuan sampel, daftar kuesioner variabel X dan Y, daftar hasil kuesioner variabel X dan Y, uji validitas dengan koefisien korelasi Rank - Spearman dan reliabilitas dengan koefisien reabilitas alpha, menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson's r, koefisien determinasi r^2 , uji r, hipotesis null dan alternatif.

Luaran; Pertama: Sumbangan ilmu pengetahuan khususnya Komunikasi Interpersonal. Kedua yaitu bagi seorang pimpinan yang bekerja di suatu perusahaan dapat menjalin komunikasi interpersonal yang efektif dengan para karyawannya. Bagi para karyawan diharapkan dapat melakukan komunikasi interpersonal yang efektif kepada atasannya, maupun antara sesama karyawan, agar tercipta suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja, sehingga dapat membentuk semangat kerja pada diri karyawan. Ketiga: Artikel Penelitian ini dimuat dalam jurnal Nasional terakreditasi Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398.

Kata kunci maksimal 5 kata

KATA KUNCI

Komunikasi_Interpersonal 1; Semangat Kerja_2; Gaji

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus dan studi kelayakannya. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi keterkaitan skema dengan bidang fokus atau renstra penelitian **Ubhara Jaya**.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Berbeda dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang sangat penting, jika dibandingkan dengan faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik, demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional perusahaan, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut rela datang ke kantor dengan keadaan sakit demi memenuhi tanggungjawabnya, walau terkadang harus kembali pulang, setelah diberi ijin oleh atasannya. Rasa tanggungjawab yang besar dari karyawan inilah, yang membuktikan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. ^{14a} menyatakan bahwa salah satu ciri semangat kerja yang tinggi, yaitu bertanggungjawab.

Fenomema yang terjadi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta, Kantor Pusat. Jl. Palatehan No. 5 Kebayoran Baru, Jakarta 12160 PO Box 4863 / JKT 12048 Contact Center (021) 7204021-23 (+62) 813-9999-0466 abb@abb.co.id yang bergerak di bidang asuransi, mengenai semangat kerja karyawan, bahwa dari pihak Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu Ibu Sabaria Tambunan, SP, AAIK selaku Kepala Divisi SDM dan Umum, merasakan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan kemajuan secara signifikan. Hal tersebut terlihat dari hasil kerja karyawan seperti prestasi yang diperoleh oleh PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara dibawah Pimpinan Direktur Utamanya yaitu Bapak Drs. K. Adjar Triadi, MM, AMRP, berhasil meraih Asuransi Bhakti Bhayangkara memperoleh penghargaan Best General Insurance tahun 2022 Ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar di acara Insurance Award 2022 yang diakan oleh Media Asuransi. Acara Insurance Award 2022 diadakan di Hotel JS Luwansa Ballroom 2 Jl. Rasuna Said Kav. C-22 Kuningan, Jakarta tanggal 5 Oktober 2022. Penghargaan ini diberikan kepada 44 perusahaan asuransi jiwa, asuransi umum, reasuransi, dan asuransi syariah full fledged, juga unit usaha syariah (UUS). Semua penghargaan terbagi menjadi 18 kelompok, untuk kelompok perusahaan asuransi umum dibagi menjadi 6 kelompok, untuk Best General Insurance tahun 2022 ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar diberikan kepada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara bersama dua asuransi umum lainnya.



Sumber: <https://abb.co.id/2022/10/14/penghargaan-insurance-award-2022/>

Selain itu, PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara menerima penghargaan lainnya yaitu “Best Insurance Tahun 2022” yang diadakan oleh InfoBank dan mendapatkan predikat “Excellent” untuk kategori Ekuitas 100M s.d 200M. Dasar penilaian penghargaan ini dari: Laporan Keuangan 2021, RBC 2021, dan Produksi Premi 2021.



Sumber: <https://abb.co.id/2022/10/14/penghargaan-insurance-award-2022/>

Hasil pencapaian yang didapatkan ini tidak lepas dari usaha dan doa dari seluruh karyawan dan jajaran direksi yang saling bersinergi dalam melakukan tugasnya. Semoga pencapaian ini dapat terus dipertahankan dan dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan dan fenomena – fenomena yang ada di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Semangat Karyawan pada Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta.

Permasalahan yang ditemukan, berupa hasil kerja karyawan seperti prestasi yang diperoleh oleh PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara dibawah Pimpinan Direktur Utamanya yaitu Bapak Drs. K. Adjar Triadi, MM, AMRP, berhasil meraih Asuransi Bhakti Bhayangkara memperoleh penghargaan Best General Insurance tahun 2022 Ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar di acara Insurance Award 2022 yang diakan oleh Media Asuransi. Acara Insurance Award 2022 diadakan di Hotel JS Luwansa Ballroom 2 Jl. Rasuna Said Kav. C-22 Kuningan, Jakarta tanggal 5 Oktober 2022. Penghargaan ini diberikan kepada 44 perusahaan asuransi jiwa, asuransi umum, reasuransi, dan asuransi syariah full fledged, juga unit usaha syariah (UUS). Semua penghargaan terbagi menjadi 18 kelompok, untuk kelompok perusahaan asuransi umum dibagi menjadi 6 kelompok, untuk Best General Insurance tahun 2022 ekuitas Rp. 100 Miliar – Rp. 200 Miliar diberikan kepada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara bersama dua asuransi umum lainnya. . Selain itu, PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara menerima penghargaan lainnya yaitu “Best Insurance Tahun 2022” yang diadakan oleh InfoBank dan mendapatkan predikat “Excellent” untuk kategori

Ekuitas 100M s.d 200M. Dasar penilaian penghargaan ini dari: Laporan Keuangan 2021, RBC 2021, dan Produksi Premi 2021.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dan peta jalan (*roadmap*) dalam bidang yang diteliti/teknologi yang dikembangkan. Penyajian peta jalan dapat berupa bagan dalam bentuk *image*. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan aspek penting pada sebuah penelitian dikarenakan hal ini dapat dipergunakan sebagai acuan bagi peneliti dan juga agar tidak terjadi plagiasi dan duplikasi dalam membuat karya ilmiah. Serta penelitian terdahulu bisa berupa skripsi, tesis, jurnal, buku, dan riset lainnya. Di bawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini :

1. Studi yang dilakukan (4) pada tahun 2018 berupa jurnal dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian ini adalah komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru, yang didukung dengan hasil analisis hipotesis. Analisis hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja, dengan hasil skor standard sebesar 0.325. Sedangkan t hitung memperoleh hasil sebesar 2.811. Dalam hal ini, hasil nilai tersebut merupakan nilai yang sudah memenuhi syarat bahwa hipotesis ini diterima dengan acuan bahwa nilai t lebih besar dari 1.96.15

Persamaan antara penelitian no. 1 dan penelitian ini adalah terletak pada variabel terikat berupa komunikasi interpersonal. Letak perbedaannya terdapat pada variabel bebas berupa kinerja guru yang mana terdapat 2 variabel terikat di dalamnya. Dan variabel terikat pada penelitian sebelumnya tidak hanya komunikasi interpersonal saja tetapi juga terdapat budaya organisasi. Sedangkan variabel bebas pada penelitian ini berupa komunikasi interpersonal dan hanya memiliki 1 variabel terikat.

2. Studi yang dilakukan (5), berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap a Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah”. Pada skripsi ini ditemukan hasil bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi interpersonal secara signifikan. Yang mana dengan perolehan nilai t hitung $>$ t tabel ($12,989 > 2,068$).17 (3)

Letak persamaan penelitian no. 3 dan studi ini ialah pada variabel bebas maupun variabel terikat yang mana saling meneliti tentang komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. Letak perbedaannya terdapat di variabel bebas, yang mana pada penelitian sebelumnya meneliti tentang komunikasi interpersonal yang terjalin antarpegawai saja, akan tetapi pada penelitian ini meneliti tentang komunikasi interpersonal yang terjalin baik antarpegawai maupun pegawai dengan atasan.

3. Penelitian oleh Ramada, berupa skripsi dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”. Didapatkan hasil berupa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terdapat hubungan yang signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika komunikasi interpersonal dan motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan nantinya juga akan semakin tinggi pula. Begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka sudah bisa dipastikan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasinya juga rendah. Letak persamaan penelitian no. 3 dengan penelitian ini yakni terletak di bagian variabel bebas, yang mana saling meneliti tentang komunikasi interpersonal. Letak

perbedaannya ada pada variabel terikatnya, yakni motivasi kerja. Sedangkan pada studi ini variabel terikatnya yakni semangat kerja.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut (6), komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan feedback yang langsung. (7) komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan non verbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain.

Menurut (7) , prinsip-prinsip komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi interpersonal adalah suatu proses transaksional
- b. Komunikasi interpersonal memiliki tujuan yaitu untuk: Belajar, membina hubungan, mempengaruhi, bermain, membantu
- c. Komunikasi interpersonal dalam ambigui
- d. Hubungan interpersonal dapat membentuk simetris atau komplementer
Interaksi interpersonal dapat merangsang pola perilaku yang sama atau berbeda.
- e. 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.

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 (8)

Lima indikator komunikasi interpersonal (7) sebagai berikut:

- a. Aspek Keterbukaan (Openess)
Aspek keterbukaan adalah kesediaan komunikator untuk beraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang.
- b. 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.
- c. Aspek Dukungan (Supportness)
- d. Aspek Rasa Positif (Positiveness)
- e. 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.

Dalam jurnal yang ditulis oleh (9), Mengatakan. Komunikasi interpersonal sangatlah berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari, proses didalam komunikasi interpersonal diperuntukan agar bisa menciptakan suatu komunikasi yang bisa terbilang efektif dan juga komunikasi yang bisa dikatakan sempurna, dengan kata lain jika terjadi suatu pengertian, menyebabkan kesenangan, dan berpengaruh terhadap sikap, atau hubungan yang terjalin semakin baik,dan juga suatu perubahan kebiasaan perilaku. Komunikasi efektif juga dapat dijelaskan dengan kata lain dan juga bisa terwujud jika terdapat adanya kesamaan pada kerangka berpikir suatu individu pada meliputi dalam bidang pengalaman lebih kurang komunikator dengan seorang komunikan.

Menurut (10) komunikasi interpersonal mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan.

- a. Keterbukaan. Bersedia untuk memberikan, dan menerima informasi secara jujur terhadap stimulus yang datang dengan melibatkan perasaan dan pikiran.
- b. Empati. Merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya, berada di tempat yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama.
- c. Perilaku Mendukung (supportiveness). Perilaku mendukung adalah perilaku sosial yang dapat dipenuhi oleh kehadiran orang lain yang memberikan dukungan verbal maupun nonverbal, informasi, bantuan nyata atau materiil.
- d. Perilaku Positif artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan (defensif) namun bersedia melakukan dan menerima sesuatu untuk mengurangi masalah tersebut.
- e. Kesetaraan artinya adalah menganggap bahwa kedua komunikasi sama berharga yakni mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

2. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Berikut ini pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

Menurut (1) semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut (1) semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Definisi di atas memuat beberapa dimensi semangat kerja, yaitu:

- a. Suasana batin/kondisi psikologis
- b. Baik individu maupun kelompok
- c. Senang terhadap pekerjaan yang dihadapi
- d. Bekerja lebih giat
- e. Konsekuensi terhadap tugas yang diberikan dan
- f. Tujuan yang telah ditetapkan

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas perusahaan.

Pengertian semangat kerja menurut (11), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat dalam bekerja karyawan bisa menimbulkan sikap yang optimis dan percaya diri tentang karyawan mengenai kegiatan, perasaan untuk bahagia, dan selalu ramah antara satu sama lain, memperlihatkan betapa tingginya semangat kerja para

karyawan. Sebaliknya tentang ketidakpuasan karyawan, lekas dan gampang marah, sering merasa sakit-sakitan, suka membantah atasan, gelisah, dan slalu pesimis tentang pekerjaannya, menunjukkan kualitas semangat kerja karyawan yang sangat rendah. Karena sangatlah penting beberapa faktor demografis yang bisa mempengaruhi karyawan terhadap semangat kerja yang dihadapinya dan kenyamanan pada tempat pekerjaan yang sedang di jalannya juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas mereka dalam beraktifitas¹⁹

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut (2) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- a. Job security
Pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relatif tetap dan bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan
Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau karirnya dapat berkembang akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
- c. Kondisi kerja yang menyenangkan
Suasana lingkungan kerja yang harmonis dan tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja.
- d. Kepemimpinan yang baik
Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan sehingga menimbulkan rasa hormat karyawan dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
- e. Kompensasi, gaji dan imbalan

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga semakin tinggi pendapatan yang diterima semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Adanya perbedaan imbalan yang mencolok baik antara karyawan maupun antar perusahaan dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

4. Upaya Meningkatkan semangat kerja

Menurut (12) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu:

- a. Gaji atau upah yang cukup
- b. Memenuhi kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana yang santai
- d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- e. Berikan kesempatan kepada karyawan untuk maju
- f. Pemberian insentif yang terarah
- g. Fasilitas yang menyenangkan

5. Indikator Semangat Kerja pegawai

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut (11), indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut

a. Turun/rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

c. *Labour turnover* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

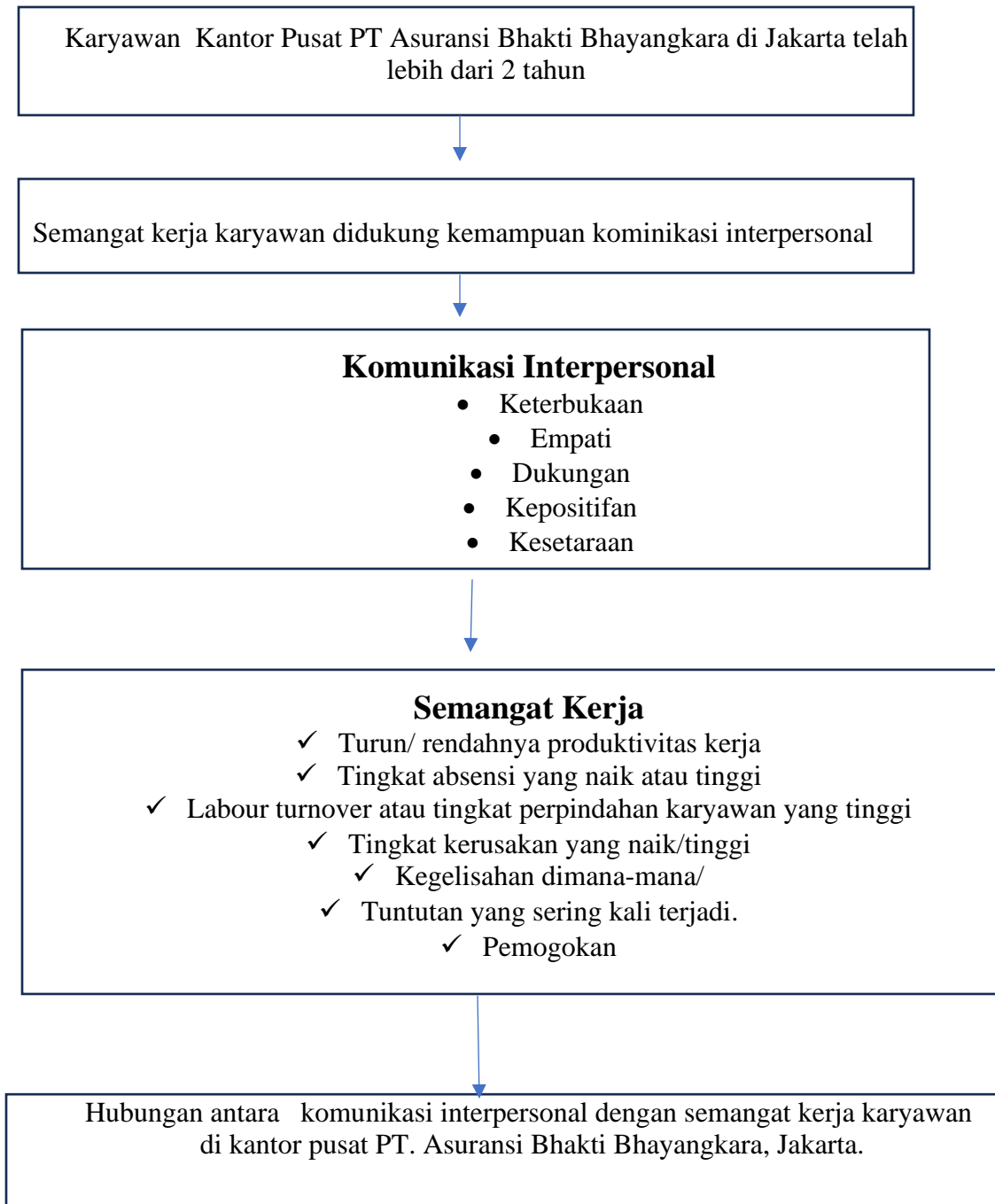
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan. tuntutan yang dimaksud disini adalah tuntutan yang terjadi dari atasan pada bawahan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Metoda atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. **Jika usulan penelitian adalah dua tahun**, maka bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan tahapan-tahapan yang jelas, semua tahapan untuk mencapai luaran beserta indikator capaian yang ditargetkan. Pada bagian ini harus juga dijelaskan tugas masing-masing anggota pengurus sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODA

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Teknik pendekatan dan jenis penelitian pada studi ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut 16 beberapa definisi yang telah disebutkan bisa disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu proses studi untuk mengetahui sesuatu yang hendak diteliti seperti pengumpulan data, analisis, dan penampilan data tersebut sebagian besar menggunakan angka.

Jenis penelitian pada studi ini merupakan penelitian survey. Jika ditinjau dari metode penelitian survey merupakan studi yang bisa digunakan pada populasi kecil dan besar serta guna mempelajari dan mengetahui data yang diperoleh dari sampel.(13) Dalam metode survey angket merupakan instrumen utama yang digunakan sebagai suatu proses pengumpulan data di lapangan. Survey menggunakan kuesioner atau interview, untuk mengumpulkan informasi dari suatu sampel.(14)

Menurut definisi yang telah disebutkan bisa diartikan bahwa metode survey ialah salah satu metode yang mana ketika mengumpulkan data atau informasi menggunakan angket sebagai instrument utama.

B. Populasi dan Sampel

Populasi ialah obyek atau subyek yang terdiri dari daerah generalisasi guna dipelajari serta ditarik kesimpulan dengan kualitas serta penetapan karakteristik tertentu oleh peneliti (14). Populasi pada studi ini berjumlah 99 karyawan pada Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta.

Sampel merupakan sumber data yang berasal dari bagian populasi dengan sifat sama (14). Teknik pengambilan sampel pada studi ini ialah teknik sensus atau sampling total. Sensus merupakan pengambilan seluruh responden ketika populasi di bawah 100. Jadi sampel yang digunakan pada studi ini berjumlah 99 karyawan.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada studi ini ialah kuesioner (angket). Ketika peneliti dengan sampel memiliki kontak secara langsung maka akan mempermudah peneliti, dikarenakan nantinya sampel akan memberikan data secara obyektif dan cepat.

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner ialah teknik yang dilaksanakan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis guna ditanggapi oleh sampel. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini bersifat langsung. Pada kuesioner telah disediakan jawaban berupa pilihan di dalamnya, sehingga memudahkan karyawan dalam memilih jawaban.

b. Instrument Penelitian

Studi ini menggunakan instrumen penelitian berupa skala likert. Dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai fenomena sosial yakni dengan menggunakan skala likert. Skala likert pada studi ini memakai gradasi dari Sangat Setuju (Sangat Setuju), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1

Skor Skala Likert Pernyataan Favorable

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Andi Ibrahim, et al “Metodologi Penelitian”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharap dapat dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait melalui masalah yang diangkat, serta dapat menambah wawasan keilmuan mengenai Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Semangat Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta,

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa tentang Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Semangat Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta,

b. Bagi Kantor PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta

Diharapkan penelitian ini bagi pihak PT Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta, terutama karyawan yang bekerja pada perseroan terbatas tersebut, memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih luas lagi seputar komunikasi komunikasi interpersonal, sehingga semangat kerja karyawan semakin lebih meningkat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil studi ini bisa dikaji lebih mendalam lagi tentang komunikasi interpersonal dengan semangat kerja. Dapat menjadi referensi dan juga dapat menjadi pembanding bagi peneliti yang hendak melakukan riset terkait Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Semangat Kerja pada Kantor Pusat PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara di Jakarta.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian sudah pastinya harus ada objek yang hendak diteliti, yang mana biasanya berupa variabel penelitian. Variabel penelitian yaitu sifat atau karakteristik objek yang diteliti.

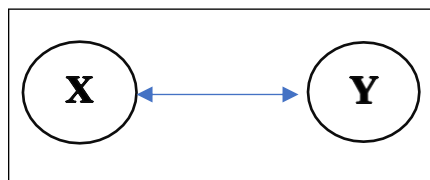
a. Variabel Bebas (Independent)

Variabel bebas ialah variabel penyebab atau yang memiliki dampak pada variabel lain. Variabel ini pada umumnya dilambangkan dengan huruf X. Variabel bebas yang sesuai dengan penelitian ini dan dilambangkan huruf X yaitu komunikasi interpersonal.

b. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat yakni inti objek permasalahan bagi peneliti. Variabel ini umumnya ber lambangkan huruf Y. Maka bisa dikatakan bahwa variabel terikat pada studi ini ialah kinerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y. Berikut ini gambar desain penelitian :

Gambar 1.1
Desain Penelitian



Sumber : Nur Hikmatul, et all “Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.

Keterangan :

X : Komunikasi Interpersonal Y :

Semangat Kerja

1. Indikator Variabel

Indikator merupakan segala sesuatu kriteria yang dapat diobservasi.² Pada penelitian ini variabel X yaitu komunikasi interpersonal terdapat beberapa sub variabel yakni sebagai berikut : keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan (15). Masing-masing sub variabel di dalamnya terdapat indikator berikut ini merupakan indikator dari keterbukaan yaitu adanya keterbukaan antara komunikator dan komunikan, komunikator bersedia untuk mengutarakan reaksinya secara jujur pada stimulus, dan bertanggungjawab secara terbuka bahwa perasaan serta pikiran memang murni berasal dari diri pikirannya. Empati memiliki satu indikator yakni berempati secara verbal maupun non verbal. Dukungan memiliki 3 indikator yaitu deskriptif (permintaan akan informasi), spontan bukan strategik, dan bersikap tentatif dan berpikiran terbuka. Sikap positif memiliki dua indikator yakni menyatakan sikap positif dan mendorong teman untuk berinteraksi secara positif, serta kesetaraan hanya memiliki satu indikator yaitu adanya pengakuan bahwa masing-masing bernilai dan berharga.

Sedangkan pada variabel Y berupa Semangat Kerja terdapat beberapa sub variabel yaitu disiplin yang tinggi, kualitas bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat untuk berkelompok. (16) Masing-masing sub variabel di dalamnya terdapat indikator berikut ini merupakan indikator dari disiplin yang tinggi memiliki satu indikator yakni kedisiplinan, kualitas bertahan memiliki satu indikator yakni kepuasan kerja. Kekuatan untuk melawan frustrasi juga memiliki indikator yakni absensi,. Semangat untuk berkelompok memiliki satu indikator yakni kerjasama. Berikut ini merupakan tabel indikator variabel penelitian ini :

**Tabel 1.1 Indikator
Variabel**

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1.	Komunikasi Interpersonal	1. keterbukaan	1. adanya keterbukaan antara komunikator dan komunikan, 2. komunikator bersedia untuk mengutarakan reaksinya secara jujur pada stimulus, dan 3. bertanggungjawab secara terbuka bahwa perasaan serta pikiran memang murni berasal dari diri pikirannya.
		2. empati	1. berempati secara verbal maupun non verbal.
		3. dukungan	1. deskriptif (permintaan akan informasi), 2. spontan bukan strategik, 3. bersikap tentatif dan berpikiran terbuka.
		4. sikap positif	1. menyatakan sikap positif 2. mendorong teman untuk berinteraksi secara positif,
		5. kesetaraan	1. adanya pengakuan bahwa masing-masing bernilai dan berharga.
2.	Semangat Kerja	1. Turun / rendahnya produktivitas kerja	Menunda nunda pekerjaan

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator
		2. Tingkat absensi yang naik/tinggi	Rasa malas untuk bekerja
		3. Labour turnover atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi	Keluar masuk karyawan yang meningkat untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.
		4 Tingkat kerusakan yang naik/tinggi.	Perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya
		5. Kegelisahan dimana-mana	Berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.
		6. Tuntutan yang sering kali terjadi	Perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

		7. Pemogokan	Wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.
--	--	--------------	--

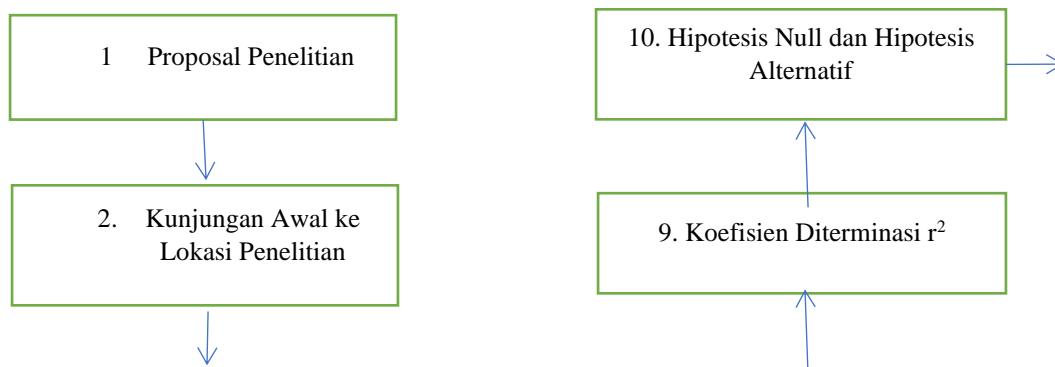
Definisi istilah merupakan istilah yang digunakan kepada variabel independen maupun variabel dependen. Berikut ini merupakan uraian definisi operasional :

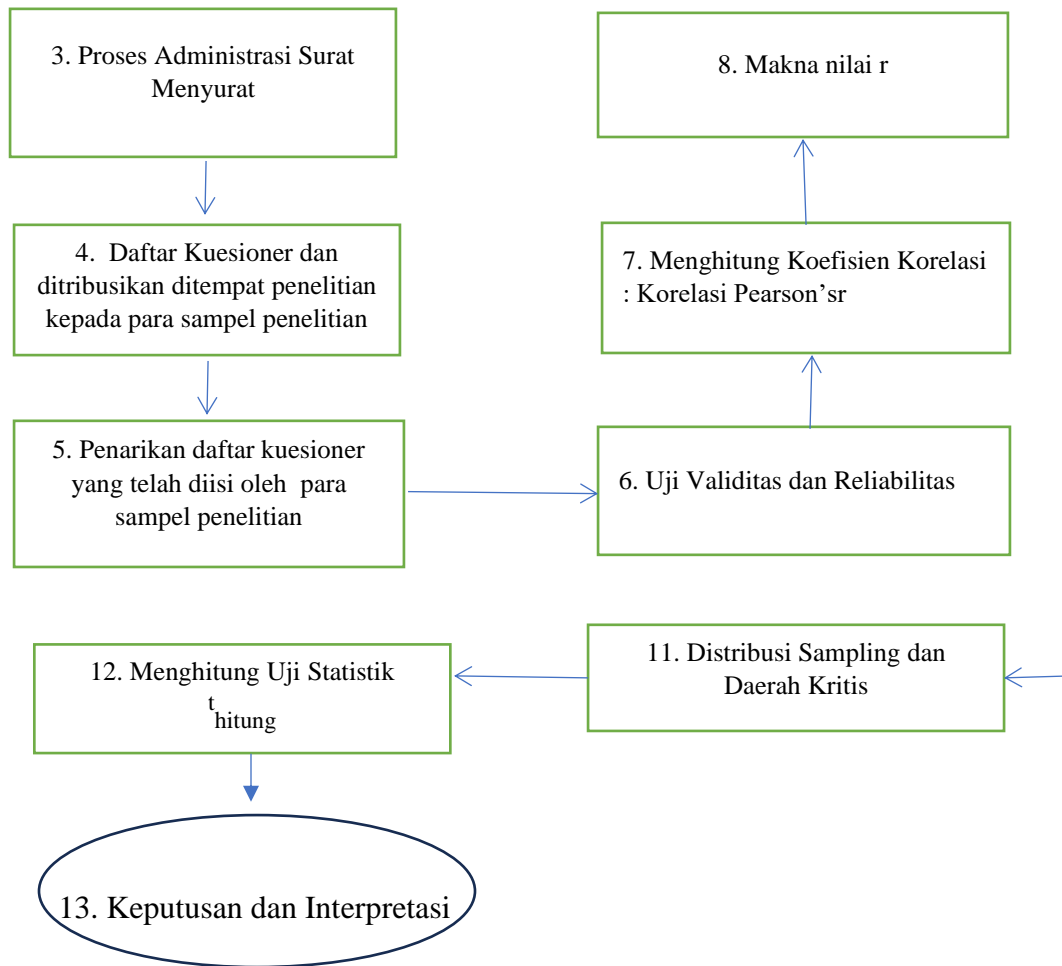
Tabel 1.2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Komunikasi Interpersonal	Menurut (10), Komunikasi interpersonal ialah suatu proses dalam mengelola dan menciptakan suatu hubungan yang melibatkan paling sedikit dua orang	<ol style="list-style-type: none"> 1. adanya keterbukaan antara komunikator dan komunikan 2. berempati secara verbal maupun non verbal 3. deskriptif (permintaan akan informasi) 4. menyatakan sikap positif 5. adanya pengakuan bahwa masing-masing bernilai dan berharga 	Likert

2.	Semangat Kerja	Pengertian semangat kerja menurut (11) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.	1. Turun/rendahnya produktivitas kerja. 2. Tingkat absensi yang naik/tinggi 3. Labour turnover atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. 4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi 5. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi 6. Tuntutan yang sering kali terjadi 7. Pemogokan	Likert
----	----------------	--	---	--------

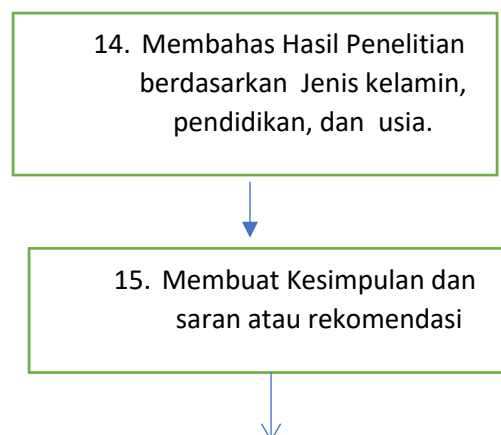
Tahapan yang direncanakan dan dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat di dalam gambar 1 di bawah ini:

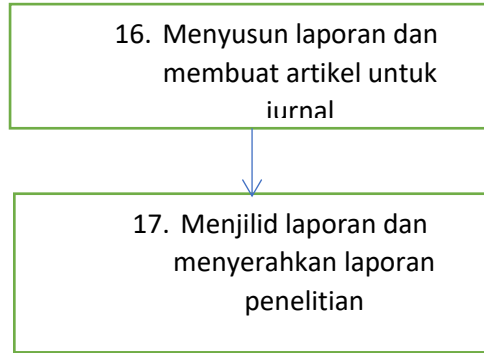




Gambar 1 disusun oleh Tabrani Sjafrizal (2023/10/5)

Tahapan berikutnya adalah hasil penelitian dan pembahasan dapat dilihat di dalam gambar 2 di bawah ini





Gambar 2 disusun oleh Tabrani Sjafrizal (2023/10/5)

JADWAL PELAKSANAAN

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Merancang Proposal melalui rapat dengan anggota tim dan Membuat Proposal awal: , Menemui Mitra, menyempurnakan proposal, dan upload proposal	v	v										
2	Rapat menyusun daftar kuesioner, dan menentukan jadwal Menemui Mitra, komunikasi langsung dan melalui media whatshapp		v	v									
3	Persiapan Mendistribusikan Daftar Kuesioner ke Para Sampel Penelitian			v	v								
4	Penarikan Kembali Daftar Kuesioner yang telah diisi oleh para sampel penelitian				v	v							
5	Memproses Data Data dengan Statistik dan SPSS					v	v						
6	Menyusun laporan kegiatan, serta mengoreksi laporan						v	v					
7	Mengevaluasi hasil pembuatan laporan penelitian							v	v				
8	Menyusun Naskah Jurnal								v	v			
9	Mengirimkan Naskah Jurnal									v	v		

10	Mengupload hasil penelitian di Portal LPPMP										v	v	
11	Menjilid laporan											v	v
12	Menyerahkan laporan, mengupload hasil revisi ke Portal LPPMP dan menyerahkan artikel jurnal.												v

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi (**dikutip**) pada **usulan penelitian** yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka. Format **sitasi** dan Daftar Pustaka menggunakan Vancouver.

1. Busro M. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media; 2018.
2. Anoraga P. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta; 2005.
3. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV Alfabeta, Bandung. 2008;25.
4. Herlambang E, Fuadi F. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran. 2018;12(1):33–50.
5. Tuhuteru W, Muhiddin A, Tahir N. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antarpegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP). 2021;2(4):1247–58.
6. Hidayat D. Komunikasi Antarpribadi dan Mediana: Fakta penelitian fenomenologi orang tua karir dan anak remaja. -; 1919.
7. DeVito JA. Interpersonal communication book, The, 13/E. New York, NY: United. 2013;
8. Hafied C. Pengantar Ilmu Komunikasi (Edisi Kedua). Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016;
9. Afriyadi F. Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. Jurnal Ilmu Komunikasi. 2015;3(1):362–76.
10. Maulana H, Gumelar G. Psikologi komunikasi dan persuasi. Jakarta: Akademia Permata. 2013;113.
11. Nitisemito, Alex S. 2015. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Inonesia.
12. Hasibuan MSP. Manajemen sumber daya manusia. 2008;
13. Puspitaningtyas Z, Kurniawan AW. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku. 2016;
14. Ibrahim A, Alang AH, Madi B, Ahmad MA. Darmawati.(2018). Metodologi Penelitian. 148.
15. Putriana A, Kasoema RS, Mukhoirotin M, Gandasari D, Retnowuni A, Aminah RS, et al. Psikologi Komunikasi. Yayasan Kita Menulis; 2021.

16. Asnawi MA. Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan. Gorontalo: CV Athra Samudra. 2019;