

Hubungan antara komunikasi interpersonal dan *work engagement* pada karyawan-karyawan swasta

Dian Juliarti Bantam^{a,1}, Navida Fitriani Hariansyah^{b,2}, Aprilia Wina Salsabilah^{c,3} Metta Putri Septianti^{d,4}

^{a,b,c,d} Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

¹ dianjb.tridharma@gmail.com ² navidahariansyah3592@gmail.com ³ asalsabilah05@gmail.com

⁴ mevmworin95@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><i>Sejarah Artikel:</i> Diterima: 14 Februari 2024 Direvisi: 11 Maret 2024 Disetujui: 4 April 2024 Tersedia Daring: 1 Mei 2024</p> <p><i>Kata Kunci:</i> Komunikasi interpersonal, <i>work engagement</i>, karyawan swasta</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan <i>work engagement</i> pada karyawan-karyawan swasta. Populasi karyawan ini adalah karyawan-karyawan swasta dengan sampel yang berjumlah 36 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komunikasi interpersonal <i>De Vito</i> (1997) dan <i>skala work engagement UWES-9</i>. Pengumpulan data berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk <i>skala likert</i>. Teknik analisa menggunakan korelasi <i>product-moment</i>. Hasil penelitian menunjukkan besaran korelasi 0,474 antara komunikasi interpersonal dan <i>work engagement</i>. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan <i>work engagement</i> pada karyawan-karyawan swasta.</p>
	<p>ABSTRACT</p> <p><i>The aim of this research is to determine the relationship between interpersonal communication and work engagement in private sector employees. The employee population is private employees with a sample of 35 people. The measuring instruments used in this research are the De Vito (1997) interpersonal communication scale and the UWES-9 work engagement scale. Data collection took the form of a questionnaire arranged in the form of a Likert scale. The analysis technique uses product-moment correlation. The research results show a correlation of 0.474 between interpersonal communication and work engagement. The conclusion is that there is a significant relationship between interpersonal communication and work engagement in private sector employees.</i></p> <p>©2024, Dian Juliarti Bantam, Navida Fitriani Hariansyah, Aprilia Wina Salsabilah, Metta Putri Septianti This is an open access article under CC BY-SA license</p> 

1. Pendahuluan

Karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan tertentu. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan *work engagement* atau keterikatan kerja yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja dengan baik, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Bakker dan Demerouti (Pratami, 2021) mengatakan bahwa peningkatan dan



pengembangan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang engaged dengan pekerjaannya. Karyawan yang engaged akan lebih aktif dan proaktif dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak engaged. Menurut Bakker dan Leiter (Astuti & Dania, 2022) Work engagement merupakan kondisi dimana pikiran menjadi positif dan bahagia terhadap pekerjaan yang ditengarai oleh semangat, dedikasi dan absorpsi. Work engagement menghadirkan pengalaman bagi karyawan, dimana dengan adanya Work engagement pada karyawan dapat mendatangkan hasil positif yang lainnya, seperti perilaku yang proaktif atau memunculkan inisiatif pribadi. Lebih lanjut, Bakker dan Leiter mengungkapkan jika karyawan yang engaged memiliki energi yang tinggi dan mereka antusias terlibat dalam pekerjaannya. Menurut Bakker dan Leiter (2010) memaparkan tiga dimensi work engagement, yaitu: (1) semangat (vigor), (2) dedikasi (dedication), (3) penyerapan (absorption). work engagement adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang dicirikan oleh energi tinggi saat bekerja, rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaannya (Syafitri & Iryanti, 2022).

Menurut Kaswan (Astuti & Dania, 2022) menyebutkan faktor lain yang juga dapat mempengaruhi work engagement adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut De Vito (Dewinda & Annisa, 2019) komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung. De Vito (Muhayyung, et al, 2019) mengemukakan ada lima karakteristik efektivitas komunikasi interpersonal yang harus dimiliki, yaitu (1) keterbukaan (openness): individu harus mau terbuka pada individu lainnya ketika berkomunikasi dan terbuka diartikan mau menceritakan masalah atau memberi tanggapan atas informasi yang diterimanya; (2) empati (empathy): kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada peranan atau posisi orang lain, baik secara emosional maupun intelektual; (3) perilaku suportif (supportiveness): komunikasi interpersonal akan berlangsung efektif jika individu lainnya berperilaku suportif karena keterbukaan dan empati tidak akan terjadi jika kondisi atau suasananya tidak suportif; (4) bersikap positif (positiveness): bersikap positif atas dirinya sendiri dan bersikap positif terhadap orang lain; dan (5) kesamaan (equality): kesamaan bidang pengalaman antara komunikator dan komunikan, atau kesamaan dalam kerangka berpikir di antara pihak yang sedang berkomunikasi.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, karyawan diharapkan memiliki work engagement yang baik karena dengan karyawan yang ter-engaged, karyawan akan memiliki perasaan yang antusias, senang, dan energik dalam melaksanakan tugasnya. Namun pada kenyataannya, karyawan yang tidak ter-engaged jauh lebih banyak dibandingkan karyawan ter-engaged. Hal ini ditunjukkan dengan hasil riset Gallup dalam laporannya yang berjudul State of the Global Workplace, di dunia hanya terdapat sebesar 15% karyawan yang merasa dirinya ter-engaged atau sangat terlibat dan antusias tentang pekerjaan dan tempat kerja mereka, 67% not engaged atau secara psikologis tidak terikat dengan pekerjaan dan perusahaan (Salim, Firdaus, & Saputra, 2020). Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal dengan work engagement pada karyawan-karyawan swasta.

2. Metode

Metode penelitian pada dasarnya adalah metode ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan item tersebut, ada empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yaitu metode ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Hal ini digunakan untuk menguji populasi atau beberapa sampel, menggunakan peralatan penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data kuantitatif atau statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Pada penelitian ini, peneliti mengukur sejauh mana Hubungan antara komunikasi Interpersonal dengan work engagement pada Karyawan karyawan swasta. pengambilan data skala komunikasi interpersonal De Vito, kalo skala work engagement UWES-9. Pengambilan data work engagement menggunakan kuesioner Utrechth Work Engagement Scale 9 Version (UWES-9) dari Scaufeli dan Baker (Dian, 2022).

a. Identifikasi variabel penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam Penelitian adalah:

1) Variabel independen:

Komunikasi interpersonal

2) Variabel dependen:

Work engagement

b. Definisi operasional

1) Komunikasi interpersonal

Komunikasi antar pribadi meliputi komunikasi yang terjadi antar pramuniaga dengan pelanggan, anak dengan ayah, dua orang dalam satu wawancara, termasuk antara pengamen jalanan baik di jalanan tempat mereka menjalankan profesinya maupun di tempat-tempat lain (Devito, 1997). Komunikasi interpersonal melibatkan ekspresi baik verbal maupun nonverbal. Ini mencakup konten pesan serta cara pesan tersebut disampaikan. Komunikasi interpersonal terdiri dari perilaku yang spontan, berdasarkan kebiasaan, kesadaran, atau kombinasi ketiganya, dan dinamis serta berkembang seiring waktu. Proses komunikasi interpersonal bervariasi tergantung pada hubungan antara pihak-pihak yang terlibat, isi pesan, dan cara penyampaian. Ini melibatkan umpan balik personal, interaksi, dan kohesi, memungkinkan pertukaran timbal balik antara pengirim dan penerima pesan, mempengaruhi pengetahuan, perasaan, dan perilaku. Komunikasi interpersonal mengikuti aturan intrinsik yang dikembangkan oleh masyarakat untuk mengatur interaksi, serta aturan ekstrinsik yang ditetapkan oleh situasi. Ini merupakan aktivitas yang melibatkan saling pengaruh antara pengirim dan penerima pesan, termasuk dalam upaya persuasi dan pengembangan diri. Melalui interaksi ini, terjadi inspirasi, semangat, dan dorongan untuk mengubah pemikiran, perasaan, dan sikap sesuai dengan topik yang dibahas. Tujuan komunikasi interpersonal bervariasi, termasuk mengenal diri sendiri dan orang lain, memahami dunia luar, menciptakan dan menjaga hubungan, mempengaruhi sikap dan perilaku, bermain, mencari hiburan, dan memberi bantuan. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan untuk membicarakan diri sendiri, belajar tentang orang lain, dan memberi tanggapan yang tepat terhadap tindakan mereka. Ini penting dalam menjalin dan memelihara hubungan sosial dengan orang lain.

2) *Work engagement*

Khan (1990) menyatakan bahwa work engagement didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka. Menurut Bakker dan Leiter (2010) work engagement merupakan keadaan positif, dan adanya motivasi dari individu untuk melakukan pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption dan dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan.

c. Populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan swasta. Sampel yang digunakan adalah 36 responden yang diambil dengan teknik sampel menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana

responden diharapkan untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti dengan memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan didalam kuesioner. Kuesioner ini menggunakan pilihan ganda, dimana setiap soal memiliki 5 (lima) skala jawaban. Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi linier sederhana yang diolah menggunakan SPSS yang memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

d. Metode pengumpulan data

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur skala psikologi yang dibuat oleh peneliti dan mengadopsi skala dari peneliti lain. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala Likert yang terdiri atas lima kategori jawaban, yaitu sangat tidak puas(STP), tidak puas (TP), puas (P), dan sangat puas (SP), cukup puas (CP). Subjek diminta untuk memilih pernyataan- pernyataan yang sesuai dengan dirinya dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia.

3. Hasil dan pembahasan

Hasil Penelitian

a. Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komunikasi_Interpersonal	.163	36	.017	.913	36	.008
Work_Engagement	.142	36	.063	.884	36	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Dasar Pengambilan Keputusan

1. Jika nilai Signifikansi > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Pengambilan Keputusan

Berdasarkan tabel diatas, untuk variabel Komunikasi Interpersonal dan Work Engagement menunjukkan bahwa nilai sig. Shapiro wilk < 0,05, jadi kesimpulan dari distribusi ini yaitu menyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Work_Engagement * Komunikasi_Interpersonal	Between Groups	(Combined) Linearity	1332.056	25	53.282	3.548	.021
		Deviation from Linearity	590.394	1	590.394	39.316	.000
			741.661	24	30.903	2.058	.117
Within Groups			150.167	10	15.017		
Total			1482.222	35			

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa terdapat 2 responden dengan komunikasi interpersonal sangat rendah (5,56%), terdapat 7 responden dengan komunikasi interpersonal rendah (19,44 %), terdapat 16 responden dengan komunikasi interpersonal Sedang (44,44%), terdapat 10 responden dengan komunikasi interpersonal Tinggi (27,78%), dan terdapat 1 responden dengan komunikasi interpersonal Sangat Tinggi (2,78%).

Variabel Work Engagement

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 2	N = 6	N = 21	N = 5	N = 2
5,56 %	16,67 %	58,33 %	13,89 %	5,56 %
24,0		37,0		
30,5			43,5	

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa terdapat 2 responden dengan Work Engagement sangat rendah (5,56%), terdapat 6 responden dengan Work Engagement rendah (16,67%), terdapat 21 responden dengan Work Engagement Sedang (58,33%), terdapat 5 responden dengan Work Engagement Tinggi (13,89%), dan terdapat 2 responden dengan Work Engagement Sangat Tinggi (5,56%).

Pembahasan

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian yang telah diperoleh berada pada sebaran data yang bersifat normal atau tidak normal. Jenis uji prasyarat ini menggunakan teknik analisis model one- sample Kolmogorov- Smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi KS-Z < 0,50 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2016).

Penelitian ini mengungkap bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan variabel Work Engagement pada populasi yang diteliti. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,117, yang lebih besar dari nilai ambang batas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kenaikan dalam tingkat Komunikasi Interpersonal di tempat kerja berkorelasi secara positif dengan peningkatan *work engagement* karyawan secara linier. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen organisasi dapat mempertimbangkan pengembangan kemampuan komunikasi interpersonal karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan meningkatkan Komunikasi Interpersonal di antara tim dan departemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Namun, penting juga untuk diingat bahwa hasil ini berlaku dalam konteks penelitian ini dan faktor-faktor lain, seperti faktor situasional atau individu, mungkin juga memengaruhi hubungan antara variabel Komunikasi Interpersonal dan Work Engagement. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang memperluas cakupan dan mendalam ke faktor-faktor tambahan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang interaksi antara Komunikasi Interpersonal dan *work engagement*.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan variabel *work engagement*. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai Sig sebesar 0,004, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Komunikasi Interpersonal dengan tingkat *work engagement* pada populasi yang diteliti. Korelasi antara kedua variabel tersebut juga cukup tinggi, dengan nilai sebesar 0,474, menandakan hubungan

yang kuat dan positif antara kualitas komunikasi interpersonal yang dialami seseorang dengan tingkat keterlibatan kerja yang mereka miliki. Implikasi dari temuan ini sangat penting dalam konteks organisasi, karena menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal, perusahaan dapat merangsang tingkat keterlibatan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, rekomendasi untuk organisasi adalah untuk memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal karyawan guna meningkatkan tingkat *work engagement* yang dapat berdampak positif pada kesuksesan organisasi.

Dari distribusi responden berdasarkan tingkat komunikasi interpersonal yang terlihat dalam tabel, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang relevan. Mayoritas responden, yaitu 44,44%, memiliki tingkat Komunikasi Interpersonal yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang cukup untuk berinteraksi dalam lingkungan sosial atau kerja. Namun demikian, masih ada responden dengan tingkat yang lebih rendah, di mana 5,56% memiliki komunikasi interpersonal sangat rendah dan 19,44% dengan tingkat rendah. Adanya proporsi responden yang memiliki tingkat Komunikasi Interpersonal rendah atau sangat rendah menunjukkan adanya potensi untuk perbaikan dalam keterampilan komunikasi interpersonal di antara sebagian responden. Sebaliknya, 27,78% responden memiliki tingkat yang tinggi atau sangat tinggi, menunjukkan bahwa ada individu yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang kuat. Oleh karena itu, temuan ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan program pelatihan atau intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal pada responden dengan tingkat rendah, sambil juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin mendukung tingkat yang tinggi pada responden tertentu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi organisasi atau lembaga pendidikan dalam merancang strategi untuk memperbaiki kualitas komunikasi interpersonal dalam berbagai konteks kehidupan.

Dari tabel yang telah disajikan, dapat dilihat distribusi responden berdasarkan tingkat *work engagement* yang mereka tunjukkan. Dari data tersebut, diketahui bahwa mayoritas responden, yakni sebanyak 58,33%, memiliki tingkat *work engagement* yang tergolong sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari mereka terlibat dalam pekerjaan dengan tingkat keterlibatan yang moderat. Di sisi lain, ada juga proporsi responden dengan tingkat *work engagement* yang berbeda, di antaranya 5,56% dengan tingkat sangat rendah, 16,67% dengan tingkat rendah, 13,89% dengan tingkat tinggi, dan 5,56% dengan tingkat sangat tinggi. Temuan ini memberikan pemahaman tentang variasi dalam tingkat dedikasi dan keterlibatan responden terhadap pekerjaan mereka.

Analisis distribusi ini dapat memberikan insight penting dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja. Proporsi responden dengan tingkat *work engagement* rendah atau sangat rendah menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan keterlibatan dan dedikasi kerja di antara sebagian responden. Sebaliknya, adanya responden dengan tingkat tinggi atau sangat tinggi menunjukkan bahwa ada faktor-faktor tertentu yang mendukung tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Dengan memahami distribusi ini, organisasi dapat merancang program-program yang sesuai untuk meningkatkan tingkat *work engagement* pada responden dengan tingkat rendah, sambil juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung tingkat tinggi pada responden tertentu.

Dalam kesimpulannya, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat *work engagement* yang sedang. Meskipun demikian, ada variasi dalam tingkat *work engagement* responden, dengan adanya yang rendah, tinggi, serta sangat rendah dan sangat tinggi. Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan dan pengembangan *work engagement* di lingkungan kerja. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang tingkat

keterlibatan karyawan, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

4. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas untuk menentukan sebaran data komunikasi interpersonal dan *work engagement*. Hasilnya menunjukkan data cenderung mengikuti distribusi normal, sesuai dengan nilai signifikansi KS-Z yang diperoleh. Temuan utama dari penelitian adalah adanya hubungan yang linear antara komunikasi interpersonal dan *work engagement*. Analisis statistik menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, menandakan hubungan yang signifikan dan kuat antara kedua variabel tersebut. Implikasi dari hasil ini sangat penting bagi manajemen organisasi, di mana disarankan untuk mempertimbangkan pengembangan kemampuan komunikasi interpersonal karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Selain itu, dari distribusi responden berdasarkan tingkat komunikasi interpersonal dan *work engagement*, ditemukan mayoritas responden memiliki tingkat sedang. Namun, variasi dalam tingkat tersebut memberikan indikasi bahwa ada potensi perbaikan dalam keterampilan komunikasi interpersonal di antara sebagian responden. Sementara itu, analisis distribusi *work engagement* menunjukkan kebutuhan untuk meningkatkan keterlibatan dan dedikasi kerja pada sebagian responden. Oleh karena itu, rekomendasi untuk organisasi adalah memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal dan merancang program yang sesuai untuk meningkatkan *work engagement*, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor pendukung tingkat keterlibatan yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

5. Saran

Untuk pengembangan lebih lanjut dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diambil. Pertama, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang menggali faktor-faktor tambahan yang memengaruhi hubungan antara komunikasi interpersonal dan *work engagement*. Studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kompleks di balik keterlibatan kerja karyawan. Selanjutnya, sebuah studi kasus yang mendalam di berbagai organisasi akan memberikan gambaran praktis tentang bagaimana pengembangan kemampuan komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja. Melalui penelitian ini, praktik terbaik dan strategi yang efektif dapat diidentifikasi. Eksperimen pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal juga dapat dilakukan pada kelompok responden dengan tingkat yang rendah untuk mengevaluasi metode pelatihan yang paling efektif. Selain itu, studi komparatif antara sektor industri dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana hubungan antara komunikasi interpersonal dan *work engagement* berbeda di berbagai konteks kerja. Disarankan juga untuk melakukan survei tentang kepuasan kerja karyawan secara bersamaan dengan tingkat *work engagement* untuk memahami hubungan yang lebih komprehensif. Terakhir, pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan konsep-konsep tersebut dalam kerangka kerja yang komprehensif akan menjadi landasan yang kuat untuk penelitian masa depan. Dengan melanjutkan penelitian dalam arah-arahan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam dan panduan praktis bagi organisasi dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan mereka.



6. Daftar Pustaka

- Aristya, D., Istiq'faroh, N., & Hendratno. (2023). Meningkatkan kemandirian siswa SD melalui pembelajaran metode montesorri. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya Indonesia*, 1(2), 51-57. <https://doi.org/10.61476/8tmnst19>
- Astuti, D., & Dhania, D. R. (2022). Work engagement ditinjau dari psychological well-being dan komunikasi interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 37-48.
- Bakker, Arnold B & Leiter, Michael P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Dewinda, H. R., & Annisa, H. (2019). Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Semen Padang. *Psyche 165 Journal*, 202-209.
- Jadidah, I. T., Lestari, U. M., Smanah Fatih, K. A., Riyani, R., Neli, & Wulandari, C. A. (2023). Analisis maraknya judi online di Masyarakat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya Indonesia*, 1(1), 20-27. <https://doi.org/10.61476/8xv gdb22>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4).
- Mardiyanti, L. R., Ramadhan, I., & Kurnia, H. (2023). Profil melayu Sambas dalam konteks asal-usul, tradisi dan budaya di Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya Indonesia*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.61476/js62h161>
- Muhayyang, M., Sunra, L., Ariyani, A., & Talib, A. (2023). PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANGGOTA PMR MAN PANGKEP. *PEDAMAS (PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT)*, 1(04), 988-995.
- Pratami, R. P. (2021). Pengaruh kepuasan Kerja dan stress kerja terhadap work engagement karyawan di masa pandemi covid 19. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1735-1743.
- Sahrah, A. S. (2016). Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero)*.
- Salim, C., Firdaus, A. I., & Saputra, N. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 265-286.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2620-2627.
- Zalfa, K., & Fatmasari, F. Pengaruh Kecemasan terhadap Kemampuan Komunikasi Interpersonal Siswa MA Ma'arif NU Cimanggu.