

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat

Salah satu tahap yang harus dilalui sebelum penelitian dilaksanakan adalah perlunya memahami tempat penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin yang termasuk ke dalam kriteria. Kantor Imigrasi merupakan unit pelaksana teknis yang menjalankan Fungsi Keimigrasian di daerah kabupaten, kota, atau kecamatan. Tempat Pemeriksaan Imigrasi adalah tempat pemeriksaan di pelabuhan laut, bandar udara, pos lintas batas, atau tempat lain sebagai tempat masuk dan keluar Wilayah Indonesia.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin memiliki Visi "Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum" kemudian memiliki Misi Mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas; Mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas; Mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas; Mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan Hak Asasi Manusia; Mewujudkan layanan manajemen administrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan Mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang profesional dan berintegritas serta Tata Nilai P-A-S-T-I (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif).

2. Lokasi Geografis

Penelitian dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Banjarmasin, Banjarbaru, tepatnya di Jl. A. Yani No 22, Landasan Ulin Barat, Kecamatan Liang Angang Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan 70723.

B. Hasil Uji Instrumen

Peneliti melakukan modifikasi alat ukur dari peneliti sebelumnya, dikarenakan pernyataan dari item-item tersebut disesuaikan dengan permasalahan yang ingin diteliti. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas berfungsi untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *try-out* terpakai, istilah yang digunakan untuk proses penelitian yang menggunakan sampel yang sama dengan sampel yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur.⁴¹ Dengan menggunakan *try-out* terpakai yang berarti bahwa peneliti hanya melakukan satu kali pengumpulan data yang datanya sekaligus dipakai untuk uji validitas, reliabilitas dan uji hipotesis. Metode ini dipakai dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya serta melihat situasi dan kondisi di kantor yang menjadi tempat penelitian. Kelemahan dari *try-out* terpakai adalah adanya item yang tidak terpakai karena gugur. Kelebihan dari metode ini adalah subjek penelitian mengerjakan di waktu yang sama. Walaupun menggunakan *try-out* terpakai, peneliti tetap menguji validitas dan reliabilitas aitem-aitem untuk kedua

⁴¹ Audy Ayu Arisha Dewi and Tience Debora Valentina, "Hubungan Kelekatan Orangtua-Remaja Dengan Kemandirian Pada Remaja Di Smkn 1 Denpasar," *Jurnal Psikologi Udayana* 1, no. 1 (October 1, 2013), <https://doi.org/10.24843/JPU.2013.v01.i01.p18>.

skala yaitu Komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement*. Kemudian peneliti juga sudah melakukan izin kepada peneliti sebelumnya untuk menggunakan instrumen tersebut dalam penelitian dan telah mendapatkan izin oleh peneliti yang bersangkutan.

Pada proses *try-out* terpakai dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dan mendapatkan responden sebanyak 40 orang. *Try-out* terpakai dilakukan pada tanggal 4 Januari – 2 Februari 2024. Sebelum dilakukan *try-out* terpakai, peneliti melakukan *Professional Judgement* skala penelitian kepada 2 orang dosen Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin, yaitu Ibu Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog dan Ibu Kinanti Dartanyan, M. Psi., Psikolog.

1. Uji Validitas

Item yang dinyatakan valid dengan $r_x \geq 0,30$. Maka dari itu, item-item yang memiliki nilai koefisien korelasi 0,30 dianggap valid, dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Sedangkan item-item yang tidak mencapai batas koefisien korelasi 0,30 dianggap tidak valid karena dianggap memiliki daya beda yang rendah dalam penelitian.⁴²

a. Variabel Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal yang digunakan oleh peneliti sebelumnya terdapat 10 butir item yang kemudian dilakukan *try-out* terpakai setelah dilakukan modifikasi item. Setelah dilakukan *try-out* terpakai selanjutnya melakukan pengecekan validitas menggunakan *IBM SPSS Statistic 26* dan dari 10 butir item

⁴² Saifuddin Azwar, *Dasar - Dasar Psikometri* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2021).

tidak ada item yang gugur. Indeks validitas skala komunikasi interpersonal berkisar antara 0,325-0,459.

Tabel 4.1
BLUEPRINT SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
SETELAH *TRY-OUT*

Instrumen	Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Komunikasi Interpersonal	Item Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10 item
	Item Gugur	-	-
Jumlah Item			10 item

Berdasarkan tabel diatas setelah dilakukan *try-out* untuk menguji validitas item, maka tidak terdapat item yang tidak valid (gugur) yang mana diartikan bahwa jumlah item yang digunakan dalam penelitian sebanyak 10 item atau terpakai semuanya.

b. Variabel *Work Engagement*

Skala *work engagement* dari peneliti sebelumnya⁴³ terdapat 9 butir item yang kemudian dilakukan *try-out* terpakai. Setelah dilakukan *try-out* terpakai, selanjutnya yang dilakukan pengecekan validitas menggunakan *IBM SPSS Statistic 26* dan tidak ada item yang gugur. Indeks validitas skala *work engagement* berkisar antara 0,401-0,787.

Tabel 4.2
BLUEPRINT SKALA *WORK ENGAGEMENT* SETELAH *TRY-OUT*

No	Aspek	Item	Jumlah Item
1	<i>Vigor</i>	1,2,5	3 item
2	<i>Dedication</i>	3,4,7	3 item
3	<i>Absorption</i>	6,8,9	3 item
Jumlah Item			9 item

⁴³ Ika Febrian Kristiana, Fajrianthi Fajrianthi, and Urip Purwono, "Analisis RASCH Dalam UTRECHT Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia," *Jurnal Psikologi* 17, no. 2 (January 16, 2019): 204, <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian yang apabila dilakukan berkali-kali kepada subjek yang sama akan menghasilkan data yang tetap sama. Instrumen yang dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.⁴⁴

a. Variabel Komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement*

Tabel 4.3
HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DAN *WORK ENGAGEMENT*

Instrumen	Indeks Reliabilitas
Komunikasi Interpersonal	0,789
<i>Work Engagement</i>	0,860

Berdasarkan tabel di atas, bahwa kedua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel di atas dinyatakan reliabel atau dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Variabel komunikasi interpersonal dan *work engagement* dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen. Dengan demikian variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian.

⁴⁴ Iqbal Fanani, S.Pantja Djati, and Ktut Silvanita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus RSU UKI," *Fundamental Management Journal* 1, no. 4 (2016), <https://doi.org/10.33541/fjm.v1i04.246>.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

1. Gambaran Responden Penelitian

Penelitian ini mengambil responden yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin yang berjumlah 64 orang, kemudian diperoleh sebanyak 40 orang sebagai sampel dengan deskripsi umum berdasarkan jenis kelamin dan rentang usia sebagai berikut:

Tabel 4.4
GAMBARAN RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki	23	57,5%
Perempuan	17	42,5%
Total	40	100%

Dari tabel di atas terlihat bahwa pegawai laki-laki lebih banyak menjawab kuesioner penelitian dibandingkan pegawai perempuan. Hal ini dibuktikan dengan data yang masuk dengan 23 sampel dari pegawai laki-laki dan 17 sampel penelitian dari pegawai perempuan.

Tabel 4.5
GAMBARAN RESPONDEN BERDASARKAN
RENTANG USIA

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21–31 Tahun	16	40
32-42 Tahun	17	42,5
43-53 Tahun	6	15
53-63 Tahun	1	2,5
Total	40	100%

Dari tabel di atas, 16 responden (40%) berusia antara 21 - 31 tahun, 17 responden (42,5%) berusia antara 32 - 42 tahun, 6 responden (15%) berusia antara 43 - 53 tahun, dan 1 responden (2,%) berusia antara 53 - 63 tahun.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan metode *Shapiro-Wilk*. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data dianggap normal, jika tidak, maka dianggap tidak normal.

Tabel 4.6
UJI NORMALITAS (SHAPIRO-WILK)

Test Of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Work Engagement</i>	.141	40	.044	.972	40	.404
Komunikasi Interpersonal	.150	40	.024	.953	40	.098
a. Lilliefors Significance Correction						

Uji normalitas metode *Shapiro-Wilk*, data menunjukkan berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Menurut kolom *Shapiro-Wilk* sebelah kanan, variabel *work engagement* memiliki nilai signifikansi $0,404 > 0,05$, dan variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai signifikansi $0,098 > 0,05$. Dengan kata lain hasil tersebut menunjukkan bahwa data dari variabel Komunikasi Interpersonal dan *Work Engagement* berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara dua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel dinyatakan linier jika nilai linearitas $> 0,05$.

Tabel 4.7
UJI LINIERITAS

			Sum of squares	df	Mean square	f	Sig.
<i>Work Engagement</i> * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	45.863	6	7.644	1.069	.401
		Linearity	2.906	1	2.906	406	.528
		Deviation from linearity	42.958	5	8.592	1.201	.330

Berdasarkan tabel di atas, nilai komunikasi interpersonal dan *work engagement* menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar $0,330 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan *work engagement* mempunyai hubungan yang linier. Hal ini juga berarti bahwa perubahan variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal cenderung mengakibatkan perubahan pada variabel terikat yaitu *work engagement*.

D. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dideskripsikan dan ditampilkan menggunakan analisis statistik deskriptif. Untuk menghitung tingkat kategori dua variabel, kategori berikut digunakan:

Rendah : $X < (Mean - 1.SD)$

Sedang : $(Mean - 1.SD) \leq X < (M + 1.SD)$

Tinggi : $X \geq (M + 1.SD)$

Keterangan :

M = *Mean* (nilai rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Hasil deskripsi data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
DESKRIPSI STATISTIK DATA PENELITIAN

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		St. Deviasi
						Statistic	Std. Error	
Komunikasi Interpersonal	40	6	30	36	1305	32.62	.234	1.480
<i>Work Engagement</i>	40	13	20	33	1078	26.95	.425	2.689
Valid N (Listwise)	40							

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian sebanyak 40 orang. Untuk skor dari skala komunikasi interpersonal diperoleh nilai terendah yaitu 30 dan tertinggi diperoleh 36. Sedangkan skor terendah dari skala *work engagement* diperoleh 20 dan nilai tertinggi diperoleh 33.

Kategorisasi ialah sebuah cara yang digunakan untuk menempatkan seseorang ke dalam kelompok yang terpisah berdasarkan dengan kriteria yang digunakan. Pada penelitian ini skala penelitian menggunakan 4 pilihan jawaban yang terdiri dari skor 1,2,3 dan 4. Pada skala Komunikasi Interpersonal terdapat

10 item, maka akan diperoleh nilai minimum sebesar 10 (1×10) dan nilai maksimum sebesar 40 (4×10). Nilai *mean* adalah 25 ($(x \text{ min} + x \text{ maks})/2$), nilai *range* sebesar 30 ($x \text{ maks} - x \text{ min}$) dan standar deviasi adalah sebesar 5 ($(\text{range}/6)$).

Sedangkan untuk skala *work engagement* terdiri terdapat 4 pilihan jawaban dengan skor 1,2,3 dan 4 dengan jumlah sebanyak 9 item. Maka diperoleh nilai minimum 9 (1×9), nilai maksimum 36 (4×9), nilai *mean* sebesar 22,5 ($(x \text{ min} + x \text{ maks})/2$), nilai *range* adalah 27 ($x \text{ maks} - x \text{ min}$) serta nilai standar deviasi adalah sebesar 6,5 ($(\text{range}/6)$).

1. Analisis Data Variabel Komunikasi Interpersonal

Dari penjelasan di atas diperoleh *Mean* hasil skala komunikasi interpersonal senilai 25 dan standar deviasi senilai 5. Berdasarkan hasil tersebut, responden akan dikategorikan menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DATA PENELITIAN

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 20$	0	0%
Sedang	$20 \leq X < 30$	0	0%
Tinggi	$30 \leq X$	40	100%
Total	40		100%

Dari tabel diatas, untuk variabel Komunikasi Interpersonal persentase responden terbanyak berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentasenya sebesar 100%, sedangkan pada kategori sedang dan rendah masing-masing bernilai 0 dengan persentasenya 0%. Terlihat bahwa responden

dengan persentase 100% mayoritas total skor jawaban masing-masing responden diatas 30.

2. Analisis Data Variabel *Work Engagement*

Dari penjelasan di atas diperoleh *mean* hasil skala *work engagement* senilai 22,5 dan nilai standar deviasi senilai 4,5. Berdasarkan hasil tersebut, responden dikategorikan ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
SKALA *WORK ENGAGEMENT* DATA PENELITIAN

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 18$	0	0%
Sedang	$18 \leq X < 27$	18	45%
Tinggi	$27 \leq X$	22	55%
Total	40		100%

Dari tabel di atas mengenai variabel keterikatan kerja, persentase responden terbesar berada dalam kategori tinggi, yaitu 22 responden dengan persentase sebesar 45%. Kategori sedang, yang terdiri dari 18 responden, memiliki persentase sebesar 45%, dan tidak ada responden dalam kategori rendah karena total skor responden tidak ada yang kurang dari 18.

E. Hasil Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah ada atau tidaknya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, peneliti menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana. Sementara itu kriteria untuk menentukan keputusan dalam uji hipotesis dapat diketahui

melalui skor signifikansinya. Jika skor signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima, sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak.⁴⁵

Tabel 4.11
UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.505	.492	2.954
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal				

Nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,710 ditunjukkan dalam tabel di atas, dan koefisien determinasi (*R Square*) untuk hasil ini sebesar 0,505, atau 50,5%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas komunikasi interpersonal terhadap variabel terikat *work engagement* sebesar 50,5% dan apabila digolongkan dalam tabel interpretasi nilai korelasi termasuk ke dalam kategori sedang.

Tabel 4.12
UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.955	1	337.955	38.735	.000 ^b
	Residual	331.545	38	8.725		
	Total	669.500	39			
Dependent Variable: Work Engagement						
Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal						

⁴⁵ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015).

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 38.735 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain ada pengaruh positif variabel Komunikasi Interpersonal (X) terhadap variabel *Work Engagement* (Y) serta hipotesis Ha dalam penelitian ini dapat diterima karena nilai signifikansi dari penelitian ini $< 0,05$.

Tabel 4.13
UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.634	3.743		1.505	.141
	Komunikasi Interpersonal	.689	.111	.710	6.224	.000
a. Dependent Variable: Work Engagement						

Diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 5.634 sedang nilai komunikasi interpersonal (b/koeffisien regresi) sebesar 0,689 sehingga persamaan regresinya dapat dikatakan bahwa Konstanta sebesar 5.634 mengandung arti nilai konsisten variabel *work engagement* adalah sebesar 5.634 kemudian Koeffisien regresi X sebesar 0,689 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komunikasi interpersonal, maka nilai *work engagement* bertambah sebesar 0,689. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pada hasil analisis Uji Regresi Linear Sederhana diketahui variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap variabel *work engagement*. Hasil dari uji regresi memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana dapat

diartikan bahwa H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Kemudian juga dapat dinilai berdasarkan nilai t : diketahui nilai t hitung sebesar $6.224 > t_{\text{tabel}} 2.024$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X) berpengaruh terhadap variabel *work engagement* (Y).

F. Kontribusi Variabel

Teknik analisis data ini digunakan untuk menampilkan hasil kontribusi variabel terhadap setiap aspek variabel, baik variabel bebas maupun terikat. Rumus berikut digunakan untuk mengetahui kontribusi setiap aspek variabel:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100$$

Diketahui :

Total data : 2383

Total data variabel X : 1305

Total data variabel Y : 1078

a. Komunikasi Interpersonal (X)

$$X = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100$$

$$1) \text{ Indikator 1 (1,2)} = \frac{82+135}{1305} \times 100$$

$$= \frac{217}{1305} \times 100$$

$$= 17 \%$$

$$2) \text{ Indikator 2 (3,4)} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100$$

$$= \frac{141+131}{1305} \times 100$$

$$= \frac{272}{1305} \times 100$$

$$= 21 \%$$

$$3) \text{ Indikator 3 (5,6)} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100$$

$$= \frac{135+137}{1305} \times 100$$

$$= \frac{272}{1305} \times 100$$

$$= 21 \%$$

$$4) \text{ Indikator 4 (7,8)} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100$$

$$= \frac{139+137}{1305} \times 100$$

$$= \frac{274}{1305} \times 100$$

$$= 21 \%$$

$$5) \text{ Indikator 5 (9,10)} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100$$

$$= \frac{137+133}{1305} \times 100$$

$$= \frac{270}{1305} \times 100$$

$$= 21 \%$$

b. *Work Engagement* (Y)

$$1) \text{ Aspek 1 (11,12, 15)} = \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100$$

$$= \frac{125+124+133}{1078} \times 100$$

$$= \frac{372}{1078} \times 100$$

$$= 34 \%$$

$$\begin{aligned}
 2) \text{ Aspek 2 (13,14, 17)} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100 \\
 &= \frac{132+124+136}{1078} \times 100 \\
 &= \frac{392}{1078} \times 100 \\
 &= 36 \% \\
 3) \text{ Aspek 2 (16,18, 19)} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100 \\
 &= \frac{123+107+84}{1078} \times 100 \\
 &= \frac{314}{1078} \times 100 \\
 &= 29 \%
 \end{aligned}$$

Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan kontribusi masing-masing aspek :

Tabel 4.14
HASIL KONTRIBUSI VARIABEL SETIAP ASPEK

Variabel	Indikator/Aspek	Persentase Kontribusi
Komunikasi Interpersonal	Indikator 1	17%
	Indikator 2	21%
	Indikator 3	21%
	Indikator 4	21%
	Indikator 5	21%
<i>Work Engagement</i>	Aspek 1	34%
	Aspek 2	36%
	Aspek 3	29%

Berdasarkan tabel di atas terdapat hasil kontribusi setiap aspek atau indikator variabel. Variabel komunikasi interpersonal mempunyai lima indikator dengan persentase, yaitu indikator 1 sebesar 17%, indikator 2 sebesar 21%, indikator 3 sebesar 21%, indikator 4 sebesar 21%, dan indikator 5 juga sebesar

21%. Oleh karena itu kontribusi indikator yang paling tinggi pada variabel komunikasi interpersonal adalah indikator 2 (Empati), yang berbunyi “Saling membantu sesama rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik” dan “Saling memahami masalah antara sesama rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik”.

Kemudian indikator 3 (dukungan) yang berbunyi “ Saya dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dengan cara menyampaikan gagasan diforum” dan “Saling memberikan dukungan sesama rekan kerja membantu saya dalam meningkatkan kemampuan komunikasi yang baik”, kemudian indikator 4 (Rasa Positif) yang berbunyi “Kritikan yang saya terima dapat meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja” dan “Mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi di lingkungan kerja dapat menciptakan komunikasi yang kondusif”, dan indikator 5 (Kesetaraan) yang berbunyi “Persamaan persepsi penting dalam melaksanakan tugas dalam kelompok dapat meningkatkan kemampuan komunikasi yang baik” dan “Bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami dapat meningkatkan kemampuan komunikasi yang baik”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki komunikasi interpersonal yang baik pada indikator Empati, Dukungan, Rasa Positif, dan Kesetaraan.

Sedangkan pada variabel *work engagement* terdapat tiga aspek dengan persentase, yaitu aspek 1 sebesar 34%, aspek 2 sebesar 36%, dan aspek 3 sebesar 29%. Sehingga kontribusi aspek yang paling tinggi pada variabel *work engagement* adalah aspek kedua yaitu aspek dedikasi atau *dedication* yang

merupakan kondisi dimana pegawai terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki *work engagement* yang tinggi pada dedikasi yang diartikan dengan rasa antusias serta bangga terhadap pekerjaan.

Dari hasil analisis data di atas bahwa semua subjek penelitian memiliki komunikasi interpersonal yang baik terutama dalam indikator empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan yang mana hal tersebut memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement* terutama dalam aspek dedikasi yang menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Dengan adanya empat indikator dari Komunikasi Interpersonal tersebut membuat pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin mampu untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja serta akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

G. Pembahasan

Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kedekatan antar pegawai dan mendorong kreativitas adalah dengan melakukan komunikasi interpersonal yang baik. Komunikasi tatap muka antara dua individu atau lebih dikenal sebagai komunikasi interpersonal, dan memungkinkan setiap partisipan untuk memahami pemikiran atau informasi dari orang lain. Diyakini bahwa dengan memusatkan perhatian pada hubungan kerja sebagai faktor penentu dalam

lingkungan kerja, pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih optimal.⁴⁶

Keterampilan komunikasi interpersonal sangat penting di tempat kerja karena dapat membantu menghindari kesalahpahaman dan mengatasi masalah yang timbul dari perbedaan budaya, bahasa, dan agama. Ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain, mereka dapat membantu menyelesaikan masalah dan kesulitan yang muncul di tempat kerja.⁴⁷ Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Kurangnya *feedback* dari segi kuantitas dan dari komunikasi interpersonal tentu dapat menghambat penyampaian pesan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan masalah bagi pegawai dan pihak-pihak yang terlibat di masa mendatang. Oleh karena itu, pernyataan ini juga menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang buruk dalam suatu instansi juga dapat berpengaruh terhadap performa seseorang dalam bekerja.

Dari uraian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Astuti & Dhini Rama Dhanika (2022) dengan judul penelitian “*Work engagement* ditinjau dari *Psychological Well-Being* dan Komunikasi Interpersonal” dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan komunikasi interpersonal dengan *work engagement*.

⁴⁶ Yundra Karina and Ade Rustiana, “Penerapan Etika Komunikasi Dalam Mempersiapkan Profesionalisme Di Dunia Kerja,” *Economic Education Analysis Journal*, no. Vol 8 No 1 (2019): Economic Education Analysis Journal, accessed January 3, 2024, <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i1.29783>.

⁴⁷ Alni Wildayani Pratiwi, La Tarifu, and La Iba, “Proses Komunikasi Interpersonal Manajer Dan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja,” *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO: Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Komunikasi Dan Informasi* Vol 5, no. 3 (2020), <http://dx.doi.org/10.52423/jikuho.v5i3.13584>.

Hasil analisis korelasi secara parsial menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *work engagement*. Hubungan yang positif antar variabel penelitian, menandakan semakin sering seorang pegawai melakukan komunikasi yang dilandasi dengan aspek-aspek dalam komunikasi interpersonal, seperti saling terbuka satu sama lain antara pegawai, menunjukkan sikap empati, mendukung satu sama lain dalam berkomunikasi, tetap berpikir positif dan tidak memandang rendah atau tinggi namun setara akan meningkatkan *work engagement* pada pegawai yang menerapkan Komunikasi Interpersonal di lingkungan pekerjaannya.

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 275,77 juta jiwa pada tahun 2022. Dari segi usia 69,25% dari populasi berusia antara 15 dan 64 tahun, 24% dari populasi berusia 0–14 tahun, dan 74% dari populasi berusia 65 tahun atau lebih.⁴⁸ Dengan mempertimbangkan kelompok usia kerja, jelas bahwa 69,25% penduduk Indonesia memiliki angkatan kerja yang cukup produktif untuk memenuhi berbagai kebutuhan, termasuk organisasi atau instansi. Sumber daya manusia sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia yang memadai, namun kualitas sumber daya manusia tersebut juga harus memadai. Di zaman modern ini, *work engagement* sering dijadikan sebagai salah satu alat penyelesaian masalah di tempat kerja.

⁴⁸ Badan Pusat Statistik Indonesia, “Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin, 2022.,” February 20, 2023, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html?year=2022>.

Suatu instansi mencari pegawai yang mandiri, proaktif, dan bertanggung jawab atas performa dan perkembangan mereka dalam bekerja. Agar tetap kompetitif dan mempertahankan persaingan tentu organisasi bisnis maupun instansi menginginkan pegawai yang lebih memiliki motivasi diri, sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, dan berupaya mempertahankan standar kerja yang tinggi.⁴⁹ Keterikatan adalah cara yang paling tepat untuk meningkatkan suatu instansi. Dalam hal ini, instansi perlu berinovasi dan memikirkan bagaimana agar seluruh pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan merasa tidak terbebani.

Hal ini dapat dicapai dengan cara instansi menunjukkan keakraban dengan setiap pegawai, dengan begitu memungkinkan keterikatan kerja yang baik dan meningkatkan performa kerja pegawai tersebut. Keterikatan kerja yang rendah meningkatkan kemungkinan pegawai mengalami perasaan yang negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi rekan kerjanya dengan emosi negatif dan kelelahan secara emosi. Selain itu, pegawai juga akan menjadi kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak ingin berbagi ide barunya dengan rekan kerja. Hal tersebut juga cenderung membuat pegawai merasa tidak puas, tidak berkomitmen, bahkan memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerja.⁵⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Vrydita Yesri Putri dan Ika Zenita Ratnaningsih (2017) Hasil ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan rekan kerja dan *employee engagement*.

⁴⁹ Bakker and Leiter, "Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research."

⁵⁰ Alan M. Saks, "Antecedents and Consequences of Employee Engagement," *Journal of Managerial Psychology* 21, no. 7 (October 1, 2006): 600–619, <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>.

Semakin tinggi Komunikasi Interpersonal dengan rekan kerja maka semakin tinggi pula *employee engagement*, dan sebaliknya yang mana pegawai memegang peranan penting dalam kesuksesan perusahaan, sehingga dibutuhkan pegawai yang mampu bekerja produktif dan ikut memberikan kontribusi bagi keberhasilan instansi. Interaksi yang baik serta dukungan dari rekan kerja dibutuhkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan optimal. Penelitian ini pula semakin diperkuat oleh penelitian terdahulu dengan dengan penelitian yang dilakukan Sri Hartini, dkk (2023) bahwa komunikasi interpersonal dan *employee engagement* berkorelasi positif. Para pekerja PT X memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang lebih baik semakin terlibat dalam bekerja. Sebaliknya, kemampuan komunikasi interpersonal karyawan menurun dengan berkurangnya *employee engagement*.

Dalam menjawab rumusan masalah yang pertama tentang tingkatan komunikasi interpersonal pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dapat dilihat dari hasil analisis data variabel Komunikasi Interpersonal, untuk kategori rendah dan sedang sama-sama tidak ada responden dan dipresentasikan menjadi 0%. Lalu untuk kategori tinggi terdapat sebanyak 40 responden yang dipresentasikan menjadi 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Komunikasi Interpersonal pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin berada dalam kategori tinggi.

Pada penelitian ini diketahui bahwa seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin memiliki Komunikasi Interpersonal yang efektif dan kemampuan penyesuaian diri serta sikap positif yang sangat baik yang mana

dikategorikan dalam tingkat tinggi dengan presentase 100%. Sedangkan untuk kategori sedang dan rendah tidak memiliki responden sama sekali yang mana dapat dikatakan seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin tidak ada yang memiliki komunikasi interpersonal yang cukup maupun rendah. Kemampuan berkomunikasi interpersonal yang baik dan efektif sangat diperlukan oleh individu agar dapat menjalani semua aktivitasnya dengan lancar, terutama ketika berinteraksi di lingkungannya.

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua tentang tingkatan *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dapat dilihat dari hasil analisis data variabel *work engagement* antara lain untuk kategori rendah tidak ada atau dalam presentase 0%, kemudian pada kategori sedang sebanyak 18 responden dengan persentase 45% dan pada kategori tinggi sebanyak 22 responden dengan persentase 55%. Maka dapat disimpulkan bahwa secara umum *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin berada dalam kategori tinggi.

Kategori tinggi *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dapat diartikan bahwa pegawai tersebut dengan *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan. Kategori ini mengerjakan tugas mereka dengan penuh semangat, merasakan hubungan yang mendalam dengan instansi mereka dan berupaya untuk mendorong diri mereka berinovasi dan menggerakkan instansi agar lebih maju. Kemudian juga ada

beberapa responden yang memiliki tingkat *work engagement* kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa mereka cenderung belum secara penuh terlibat pada aktivitas pekerjaan mereka karena belum memiliki semangat dan mendedikasikan diri mereka terhadap pekerjaan serta menghayati bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian dari pribadi mereka. Jika dalam suatu lingkungan kerja terdapat pegawai yang kurang terlibat dalam pekerjaan, maka kemungkinan dapat membawa pengaruh pada pegawai yang lainnya. Orang yang memiliki *work engagement* pada kategori rata-rata atau sedang ini merupakan mereka yang tetap melakukan pekerjaannya, tanpa banyak memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan mereka.

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dapat dilihat dari hasil Uji Regresi Linear Sederhana yang dimana hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap *work engagement* dikarenakan nilai Sig. < 0,05. Adapun besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,710. Dari output tersebut diperoleh Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,505, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Komunikasi Interpersonal) terhadap variabel terikat (*Work Engagement*) adalah sebesar 50,5%. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa tingkat konsistensi variabel komunikasi interpersonal sebesar 50,5% oleh variabel *work engagement* pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini

misalnya kinerja⁵¹, produktivitas kerja⁵², kepuasan kerja⁵³, dan masih banyak lagi faktor atau variabel lain yang bisa diukur untuk melihat apa saja yang mempengaruhi komunikasi interpersonal. Diartikan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai tingkat komunikasi interpersonal pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dapat berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*, jika tingkat komunikasi interpersonal pegawai tinggi maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* pegawai tersebut, begitupun sebaliknya, apabila tingkat komunikasi interpersonal pegawai rendah maka semakin rendah pula tingkat *work engagement* pegawai tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji korelasi (hubungan/pengaruh) antar variabel yang mana dalam penelitian ini adalah variabel Komunikasi Interpersonal dengan variabel *Work Engagement*. Pada penelitian ini hipotesis kerja (Ha) diterima berdasarkan pada nilai signifikansi variabel Komunikasi Interpersonal terhadap variabel *Work Engagement*, yaitu sebesar 0,000 yang mana apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka Ha diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Work Engagement*.

⁵¹ Muhammad Farizi Almubaroq, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang," n.d.

⁵² Maxie A. J. Liando, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepercayaan Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Tomohon," *Jurnal Mitra Manajemen* 3, no. 2 (March 4, 2019): 230–42, <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i2.205>.

⁵³ Adam Idris, "Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen" 2, no. 2 (2013).

H. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Keterbatasan dan kekurangan tersebut antara lain jumlah responden yang hanya 40 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Pengukuran penelitian hanya dilakukan dengan berdasar dari hasil kuesioner yang disebar oleh peneliti dimana hasil dari kuesioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan dan dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Selain itu, kelemahan lainnya adalah setelah dilakukan analisa hasil dari jawaban responden, didapati bahwa jawaban yang diberikan adalah *faking good* atau responden diminta untuk menilai sendiri kecenderungan mereka dalam berperilaku, sehingga besar kemungkinan mereka menilai diri sendiri lebih positif dibandingkan keadaan yang sebenarnya terutama agar responden terlihat baik.