

TEKNIK KOMUNIKASI DALAM DUNIA KERJA

Renisa Qori Adinda, Ali Alamsyah Kusumadinata

¹Balai Penelitian Ternak Bogor, Indonesia dan Alumni Sains Komunikasi Unida Bogor, Indonesia

²Sains Komunikasi Unida Bogor, Indonesia

¹ Alamat email: renisaq.adinda@gmail.com; ²Alamat email: ali.alamsyah@unida.ac.id

Abstrak

Dunia kerja membutuhkan komunikasi yang aktif dan memiliki peran saerta dalam menjembatani kegiatan aktivitas kerja. Komunikasi merupakan suatu teknik yang mampu memberikan kepuasan kepada sesama rekan kerja. Kemampuan ini memperlihatkan bahwa setiap orang yang terlibat dalam dunia kerja diharuskan memiliki kemampuan dalam hal membangun konektivitas antar sesame rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Tujuan penelitian ini menjelaskan hal-hal yang dianggap menjadi penting dalam komunikasi dalam dunia kerja. Metode penelitian ini menggunakan secara kualitatif dengan pendekatan kasus yang dilihat dari satu unit kerja di Balai Penelitian milik Kementerian Pertanian. Informan yang digunakan dimulai dari pimpinan hingga karyawan. Analisa yang digunakan menggunakan pola transaksional dengan mengumpulkan data dan menyimpulkan secara berulang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi penting untuk dilakukan dan dirawat dengan pendekatan khusus dan umum. Komunikasi yang perlu dibina adalah sikap yang terbuka, empati, saling mendukung serta positif dan setara. Hal ini berlaku pada tingkatan horizontal. Adapun pada pimpinan kesetaraan perlu didefinisikan ulang, karena berbeda dengan sikap antara karyawan dengan karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, karyawan, suasana kerja

I. PENDAHULUAN

Permasalahan dunia kerja memiliki konsekuensi konflik dengan pimpinan dan karyawan. Hal ini disebabkan oleh hubungan yang tidak terjalin dengan baik dan memiliki definisi yang berbeda terhadap artikulasi dari pekerjaan yang dilakukan. Dunia kerja merupakan dunia yang terdiri dari dimensi ekonomi, dimensi sosial, dimensi profesionalisme dan dimensi interaksi serta hiburan. Kehidupan dunia kerja terbangun oleh kondisi yang sama menyesuaikan dengan kehidupan dengan tataran oragnisasi yang dibangun melalui visi dan misi dari instansi tersebut.

Aspek yang mampu menyelesaikan permasalahan dunia kerja dalam suatu organisasi adalah komunikasi dengan menentukan siapa kita, apa yang kita lakukan dan apa yang jenjang harus kita ikuti hingga menjadi lebih baik. Hal-hal yang harus kita lakukan adalah menemukan diri sendiri, membuka diri dengan dunia luar dan membentuk serta merangkai diri menjadi bagian dari tatanan lingkungan serta menjaganya, memainkan peran serta dengan sikap dan tingkah laku dan menjaga diri keluar dari koridor. Hal

terepenting adalah membangun dan membantu diri sendiri dengan membantu orang lain.

Kualitas kerja tidak hanya dilihat dari cara kerja seseorang namun juga dari sikap sosialnya terhadap rekan kerja. Hal ini tampak dari cara komunikasi yang direaksikan kepada rekan kerja yang hangat dan menyenangkan. Miskomunikasi atau ketidakharmonisan sering terjadi dalam menginterpretasikan kerja. Hal ini berdampak pada definisi hasil kerja yang tidak memuaskan. (Putri, 2015) Komunikasi diadik perlu menjadi pertimbangan dalam menunjang hasil kerja yang saling memahami dan saling menghargai sehingga hasil yang diharapkan sesuai dengan kesepakatan bersama. (Suaib, 2016) menjelaskan bahwa keinginan bersama dalam dunia kerja diperlukan motif bersama antar semua struktur jajaran pimpinan. Motivasi kerja menjadi pertimbangan dalam menentukan siapa dan apa yang perlu dibangun.

Oleh karena itu prosedur baku perlu menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan prestasi seseorang yang tidak hanya dilihat dari hubungan kekerabatan namun juga prosedur yang telah disepakati bersama (Sulasih, 2016). Komunikasi menjadi penjemabatan dari konflik yang ada dalam dunia kerja, sehingga komunikasi merupakan peran ganda satu sisi dibangun atas dasar membangun kesepakatan kerja sisi lain memeberikan konsensus bersama dengan pihak yang memiliki konflik. Oleh karena itu perlunya di bangun manajemen yang baik dalam dunia kerja (Wibowo, 2007) . Tujuan penelitian ini adalah memberikan deskripsi teknik komunikasi yang dibangun dalam dunia kerja pada salah satu unit kerja di Lembaga penelitian.

II. METODOLOGI

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif didasarkan pada data teks dan observasi yang dibangun dalam pengamatan secara berulang-ulang. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan di unit penelitian kementerian pertanian tepatnya di Balai Penelitian Ternak, Ciawi. Informan dijadikan narasumber adalah pimpinan, peneliti, staf dan pekerja lapang. Penelitian ini menggunakan studi kasus dalam mengungkapkan peristiwa yang ingin di potret. Data wawancara dijadikan struktur data yang berjenjang sesuai dengan pertanyaan *outline* penelitian yang dilakukan. Dilanjutkan dengan memaparkan data dan mendekati pada teori sebagai pengayaan hasil. Tearkahir dilakukan menarik simpulan untuk mengeneralisasi kasus yang terjadi. (Sugiyono, 2013) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif memberikan gambnaran yang lebih mendalam dari suatu kasus yang sebenarnya denagn penedekatan sosial yang cukup mendalam.

III. HASIL DAN DISKUSI

Komunikasi yang dilakukan di dunia kerja memiliki berbagai tingkatan yang saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Komunikasi yang terdekat adalah komunikasi interpersonal yang menghubungkan antar pribadi seorang dengan orang lain.

Komunikasi yang akrab dalam dunia kerja adalah komunikasi dialogis, aktor komunikasi dapat merasakan komunikasi bernilai baik dan positif, negatif, serta evaluasi melalui komunikasi timbal balik. (Fusaroli, Rączaszek-Leonardi, & Tylén, 2014) komunikasi interpersonal membuka diri seseorang untuk senantiasa membuka ruang dalam suasana apapun sehingga memungkinkan menerima dengan baik. Komunikasi dalam dialog juga memiliki ruang dan waktu dalam berpartisipasi. Komunikasi dalam bekerja juga memungkinkan terjadinya kekerasan dan meredakan kekerasan sehingga mampu memberikan signal baik dan buruk (Barus, Dewi, & Khairuddin, 2020). Dalam dunia politik komunikasi membuka jalan terhadap kemenangan dan memberikan peluang untuk dapat menjadi bagian dari pimpinan daerah dan wilayah serta nasional. Sehingga kemampuan komunikasi secara gradual perlu diperhatikan aspek penting untuk dipahami. Aspek itu adalah penerima, pesan serta media dan dampak yang ditimbulkannya.

Hal ini menjadi menarik bagi yang bekerja di dunia kerja menjadi tantangan untuk senantiasa membuka diri (Romadhona, Kusumadinata, & Hasbiyah, 2022). Selain itu, Komunikasi meningkatkan kualitas kerja pegawai BPT yang berlangsung secara berbobot dengan memperhatikan aspek kuantitas dan kualitas secara interpersonal dan membuka ruang bagi keterbukaan dan kepercayaan terhadap perubahan yang terjadi. Komunikasi interpersonal dalam dunia kerja membuka iklim komunikasi sesuai dengan arah dari proyek yang dimiliki sehingga penyesuaian tekanan tergantung dari besar kecilnya target yang dicapai (Wijaya, 2013).

Komunikasi yang tergambar dalam penelitian ini mempengaruhi kualitas kerja pegawai sehingga dapat dinilai keefektifan komunikasi (DeVito, 2016). Pada temuan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang mendekati pemahaman dikemukakan oleh (DeVito, 2016) bahwa keterbukaan, empati, sikap mendukung, positif, dan kesetaraan perlu dimiliki dalam dunia kerja dan menjadi modal dalam teknik komunikasi.

a. Keterbukaan (openness)

Komunikasi yang terbuka dan apa adanya. Hal ini mendorong kondisi untuk saling pengertian, saling menghargai, saling mengembangkan kualitas hubungan. Keterbukaan mengacu pada tiga aspek (1) komunikasi harus terbuka kepada orang yang diajak berinteraksi. (2) bersikap jujur terhadap stimulus yang datang. (3) Bersikap apa adanya dan penuh tanggung jawab. Keterbukaan memberikan ruang bagi karyawan untuk memaknai peran serta hak dan kewajiban serta memberikan kondisi yang kondusif untuk menyelesaikan kegiatan tugas yang dijalankan. Selain itu membangun solusi bersama dalam menghadapi permasalahan yang dianggap penting.

“Dalam komunikasi harus ada keterbukaan dan kejujuran. Kalau pegawai tidak terbuka dalam bekerja pasti nanti akan menjadi kendala tersendiri terhadap karyawan, komunikasi yang terjadi di Kantor Balai Penelitian Ternak berlangsung dengan baik”. (Rudi, Karyawan BPT Kementan)

Dengan adanya keterbukaan terjalin efektifitas komunikasi secara interpersonal. Komunikator yang bersikap terbuka dan jujur dengan orang yang diajak berinteraksi menjadi harapan bawahan terpuaskan dengan harapan mereka. Atasan menurut pandangan bawahan atasan mereka sudah bersikap terbuka dengan apa yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan baik itu mengenai pertanyaan tentang pekerjaan, ide-ide baru maupun saran dan kritik. Keterbukaan dalam hal ini menunjukkan adanya keterbukaan sesama karyawan, baik itu bawahan maupun atasan yang berinteraksi, memperlihatkan pada kemauan diri untuk memberikan tanggapan terhadap karyawan lain, kemauan untuk membuka diri pada permasalahan yang terjadi.

“Keterbukaan antara atasan dan bawahan itu adalah hal yang penting. Atasan cukup terbuka dalam menyampaikan informasi penting yang berkaitan dengan instansi dan sikap menerima disini merupakan proses peningkatan kualitas kerja pegawai” (Rudi, Karyawan BPT Kementan)

Sudut pandang yang terbuka memberikan dampak kerjasama antara pimpinan dan karyawan sehingga terjalin tanggung jawab di lingkungan kerja. Keterbukaan atasan menyangkut aspek kepercayaan pada bawahan dan keterbukaan terhadap ide-ide dan gagasan dari bawahan. Dengan terjadinya keterbukaan memungkinkan kinerja karyawan meningkat dan memiliki peluang intitusi menjadi lebih baik. Organisasi yang baik akan menghasilkan informasi yang sehat, terbuka, transparan serta saling mendukung. Sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja dari intitusi tersebut. Hal ini perlu dilihat bahwa komunikasi secara terbuka memerlukan pemahaman secara latar belakang yang dalam sehingga saling mengenal budaya satu dengan yang lainnya (Frinaldi & Embi, 2011). Oleh karena itu dalam suatu Lembaga diperlukan mengenal situasi dan kondisi iklim yang terdapat di dalam lingkungan interaksinya (Suparna, Rachmawati, & Winoto, 2013).

b. Empati

Kemampuan seseorang dalam mendalami peran orang lain dalam membantu dirinya merupakan bentuk empati yang berharga dalam memahami bahwa mereka diawasi dan dikontrol oleh lingkungannya. Empati merupakan cara memahami orang lain dan mengembangkan diri pada kejadian yang menimpa orang lain. Melihat seperti orang lain melihat, merasakan seperti orang lain merasakan. Karyawan memposisikan diri pada kondisi orang lain, dan meminta orang lain untuk menceritakan permasalahan dan mencari solusi, dari informan diperoleh jawaban bahwa semua karyawan dalam melaksanakan tugasnya saling memperhatikan satu sama lain, saling bahu membahu, dan mampu dalam merasakan dan memahami suatu persoalan yang sedang dialami.

“Seorang atasan harus bisa mengetahui apa yang sedang dihadapi bawahannya pada suatu saat tertentu dengan kata lain seorang atasan dapat memahami apa yang dihadapi bawahannya. Menurut pendapat saya pribadi, baik atasan atau karyawan disini rasa empatinya sudah cukup optimal.

Memberikan saran dalam upaya untuk membantu atau juga memperbaiki pekerjaan selalu dilakukan untuk menuju lebih baik". (Rudi, Karyawan BPT Kementan)

Karyawan harus memiliki sikap peduli, saling memperhatikan dan memahami. Karyawan memiliki kepedulian tinggi, ia pasti bertanggung jawab, jadi untuk menjadi karyawan yang baik dalam organisasi/perusahaan harus dibangun sikap peduli karena mempunyai dampak besar dalam setiap karyawan dan Kesehatan Lembaga. (Djafri, 2015) melihat bahwa empati mampu memberikan pendekatan kemanusiaan terhadap sesama karyawan dan membuka diri ke jenjang positif terhadap kinerja. (Ni'mah, 2017) mengungkapkan juga bahwa empati membuka ruang untuk melakukan energi positif kepada orang lain dan memberikan suasana yang nyaman.

c. Sikap Mendukung

Hubungan yang mendukung (supportiveness) merupakan buah interaksi secara terbuka. Lingkungan kerja harus dibangun dengan sikap saling mendukung dimana Tindakan atasan dan bawahan saling memberikan semangat dan perhatian untuk meningkatkan kualitas kerja. (Wulandari & Widyastuti, 2014) menandakan dalam dunia kerja diperlukan adanya sikap saling mendukung sehingga memudahkan interaksi menjadi cair dan lebih nyaman dalam mengkondisikan iklim organisasi.

"karna baik tidaknya kinerja seseorang itu yg pertama dari diri sendiri, dan yg ke dua akibat dari dukungan sesama karyawan, kalo kita saling mendukung keakraban dan kehangatan muncul, kinerja pun akan meningkat." (Rudi, Karyawan BPT Kementan)

Dukungan dan motivasi yang diberikan atasan atau sesama karyawan memberikan kesan sejuk dan damai. Saling mendukung dalam suasana kerja memberikan suasana nyaman dan tenang secara tidak langsung menumbuhkan rasa kompak. Sehingga penyelesaian pekerjaan terasa ringan dan memberikan kesenangan bersama serta adanya kedekatan emosional yang baik.

"Sikap mendukung yang ditunjukkan di kantor Balai Penelitian Ternak ini sudah cukup optimal, komunikasi dan kordinasi antar sesama pegawai menyebabkan saling mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas sehingga pekerjaan berjalan dengan efektif". (Rudi, Karyawan BPT Kementan)

d. Sikap Positif (positiveness)

Sikap positif menunjukkan dirinya dalam bentuk sikap dan perilaku yaitu saling menghargai satu sama lain. Hubungan yang positif memiliki perasaan dan pikiran yang positif, tidak ada prasangka dan kecurigaan.

"Sikap positif yang ditunjukkan atasan dan para karyawan yaitu dengan adanya sikap yang lebih mendukung dan memberikan support dan spirit dari atasan kepada bawahan atau sesama karyawan dalam bekerja, selain itu adanya sikap positif untuk mendorong sesama pegawai agar lebih semangat lagi dalam bekerja".

Sikap atasan dan rekan kerja telah terwujud dan sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan menunjukkan sikap positif dan menyenangkan dalam interaksinya, perasaan dan pikiran positif, dan setiap karyawan senang berkomunikasi. Komunikasi yang efektif juga harus dilandasi niat yang tulus dan sikap positif terhadap lawan bicara, serta menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

Sikap yang ditunjukkan atasan dan sesama karyawan sangat penting dalam membangun hubungan interpersonal yang baik di dalam organisasi. Sikap yang positif dan menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan percaya diri dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas dari suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, sikap yang positif ditunjukkan oleh karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki perasaan dan pikiran positif, serta setiap karyawan merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.

Komunikasi yang efektif, perlu dilandasi dengan niat yang tulus, serta bersikap positif terhadap lawan bicara serta menggunakan bahasa yang mudah dicerna. Ini akan membuat komunikasi lebih efektif karena pesan yang disampaikan akan lebih mudah dipahami dan diterima oleh penerima pesan. Selain itu, bersikap positif juga akan membuat atmosfir kerja menjadi lebih baik dan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Sikap yang ditunjukkan oleh atasan dan sesama karyawan sangat penting dalam menentukan kualitas hubungan interpersonal di dalam suatu organisasi. Sikap yang baik dan positif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja atau atasan, memiliki perasaan dan pikiran yang positif dan setiap pegawai merasa nyaman dalam berkomunikasi.

Sikap positif dilandasi dengan niat yang tulus dan bersikap positif terhadap lawan bicara, serta menggunakan bahasa yang mudah dicerna. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang baik dan membuat setiap karyawan merasa nyaman dan aman dalam berbicara. Karyawan yang merasa nyaman dan aman dalam berbicara akan merasa lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat, saran dan masukan yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Hal ini berdampak pada kebutuhan untuk mendukung setiap kegiatan yang dilakukan di organisasi. Hal ini menurut (Malinowska-Cieślik, Mazur, Nałecz, & Małkowska-Szcutnik, 2019) sikap positif membuka diri seseorang untuk berfikir sehat dan terbangun dengan konstruktif.

e. Kesetaraan (equality)

Kesetaraan mengakui bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan. Kedua belah pihak memiliki rasa saling membutuhkan. Hal ini penting untuk menyadari kehadiran orang lain. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan rekan kerja.

Kesetaraan berarti kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan sebagai manusia. Komunikasi terjalin sebagai bagian dari kemampuan untuk berperan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menerima bonus. Kualitas kerja pegawai harus dimotivasi dan ditingkatkan dengan adanya kesetaraan pegawai. Kesetaraan adalah pengakuan oleh kedua belah pihak bahwa mereka dapat berkomunikasi satu sama lain tanpa membeda-bedakan satu sama lain.

“kebersamaan atasan dan karyawan disini sudah cukup bagus, baik dan saling memberitahu apabila belum mengetahui suatu informasi, jika ada kendala dalam kerjaan segera diatasi dan saling membantu jika ada kesulitan”.
(Elis, Peneliti BPT)

“menjaga interaksi sesama karyawan itu berguna bagi kelancaran pekerjaan. Kebersamaan pada rekan kerja yang bagus, baik dan saling memberitahu apabila sesama karyawan belum mengetahui suatu informasi, sehingga punya hubungan dalam interaksi sesama karyawan agar berjalan dengan baik dan selalu ada hubungan timbal balik”. (Elis, Peneliti BPT)

Kesetaraan memiliki kesamaan nilai, sikap, perilaku dan pengalaman. Atasan dan bawahan memiliki kepentingan dan saling membutuhkan. Pekerja memiliki kesempatan yang sama, sehingga diharapkan kesetaraan pekerja akan mendorong mereka untuk bersaing meningkatkan kualitas kerja. Kesetaraan pegawai bertujuan untuk mendorong kualitas kerja para pegawai Balai Penelitian. Efektivitas karyawan dalam hubungan interpersonal ditentukan oleh kemampuan mereka untuk mengkomunikasikan dengan jelas apa yang ingin mereka komunikasikan.

Komunikasi intensif dengan pegawai Balai Penelitian tercapai jika manajemen mengadakan rapat rutin atau rapat, morning call. Tujuan dari hal ini adalah untuk memberikan informasi dan orientasi tentang tugas dan kewajiban individu dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai kantor Balai Penelitian. Proses komunikasi yang berlangsung di kantor BPT baik oleh pimpinan maupun pegawai dan sebaliknya yaitu melalui level struktural. Instruksi atau komentar kepada karyawan, dalam hal ini kepada tenaga kerja, tidak diberikan secara langsung, melainkan melalui kepala departemen atau departemen SDM masing-masing.

Komunikasi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi, hal ini terlihat dari efektifitas komunikasi berdasarkan lima indikator yaitu: Keterbukaan, empati, sikap mendorong, positif dan kesetaraan. Komunikasi yang efektif harus terbuka dan jujur dengan orang yang berinteraksi dengan lingkungan karyawan. Bawahan dan atasan senantiasa saling mengharapkan komunikasi yang berjalan dengan efektif dengan jalan membuka ruang diskusi dan komunikasi. Keterbukaan dalam hal ini berarti keterbukaan antar pegawai, baik bawahan maupun atasan, interaksi, kemauan sendiri untuk menanggapi pegawai lain, kemauan untuk terbuka terhadap masalah yang timbul. Peran pemimpin memiliki

komunikasi yang kuat terhadap penghubung satu dengan yang lain sehingga saling memberikan kontribusi yang sama namun berbeda tanggung jawab (Fauziah & Effane, 2023).

IV. KESIMPULAN

Teknik komunikasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja baik di Balai Penelitian ataupun bidang lain. Komunikasi membantu mengatasi masalah, mempermudah proses kerja dan meningkatkan produktivitas. Komunikasi karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja dan memperoleh hasil yang lebih baik di tempat bekerja. Komunikasi menjadi faktor penting dalam menjaga hubungan kerja dan memperkuat kepercayaan antar karyawan. Hal yang perlu menjadi sikap dalam komunikasi adalah sikap terbuka, empati, saling mendukung, sikap positif dan kesetaraan dalam bekerja. Hal ini ditopang oleh kepemimpinan yang mengandung lima prinsip tersebut. Oleh karena kelima hal ini menjadi prinsip agar dipegang dalam bekerja di suatu instansi dan menjadikannya sebagai parameter kesuksesan Lembaga.

REFERENSI

- Barus, R. K., Dewi, S., & Khairuddin, K. (2020). Komunikasi Interpersonal Tenaga Kerja Indonesia Dan Anak. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 369-376. Doi:DOI: <https://doi.org/10.34007/Jehss.V3i2.310>
- Devito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book, 14th Edition*. Hunter College Of The City University Of New York.: Pearson Education .
- Djafri, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Empati Dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi (Studi Kasus Terhadap Kepala Sekolah Dasar Kota Gorontalo). *Jurnal Manajemen*, 19(1), 59-73.
- Fauziah, S., & Effane, A. (2023). Peran Kepemimpinan Pendidikan. *KARIMAH TAUHID*, 2(1), 175–178. Doi:<https://doi.org/10.30997/Karimahtauhid.V2i1.7724>
- Frinaldi, A., & Embi, M. A. (2011). Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan Dan Keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani Dan Demokrasi (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Humanus: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Humaniora*, 10(1), 52-61. Doi:DOI : <https://doi.org/10.24036/Jh.V10i1.486>
- Fusaroli, R., Rączaszek-Leonardi, J., & Tylén, K. (2014). Dialog As Interpersonal Synergy. *New Ideas In Psychology*, 32, 147-157.
- Malinowska-Cieślak, M., Mazur, J., Nałęcz, H., & Małkowska-Szcutnik, A. (2019). Social And Behavioral Predictors Of Adolescents' Positive Attitude Towards Life And Self. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 16(22), 4404.

- Ni'mah, R. (2017). Hubungan Empati Dengan Perilaku Altruistik. *At-Tuhfah: Jurnal Studi Keislaman*, 6(1), 99-115.
- Putri, A. H. (2015). *Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Kinerja*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga.
- Romadhona, J. M., Kusumadinata, A. A., & Hasbiyah, D. (2022). KAMPANYE POLITIK LEGISLATIF DALAM PEMENANG PEMILU PARTAI DI KOTA BOGOR. *KARIMAH TAUHID*, 1(3), 315–322. Doi: <https://doi.org/10.30997/Karimahtauhid.V1i3.6475>
- Suaib, M. S. (2016). *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Goa*. Skripsi. Makassar: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulasih. (2016). *Kinerja Berbasis ISO*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu .
- Suparna, P., Rachmawati, T. S., & Winoto, Y. (2013). Keterbukaan Komunikasi Dalam Menciptakan Iklim Komunikasi Yang Kondusif Di Perpustakaan. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 1(2), 157-164.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo .
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115-126.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 41-52.