

## The Role of Interpersonal Communication in Personal Development and Lifelong Learning for Employees

Yul Windiya Rini<sup>1\*</sup>, Mohammad Isa Anshori<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur

**Corresponding Author:** Yul Windiya Rini [yulwindiya.rini@gmail.com](mailto:yulwindiya.rini@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Interpersonal Communication, Development, Employees

*Received:* 7 May

*Revised:* 20 May

*Accepted:* 23 June

©2023 Rini, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to analyze the role of interpersonal communication in individual development and lifelong learning. Literature study and bibliometric techniques were conducted to explore the roles of interpersonal communication, individual development, and lifelong learning. The results of the research show that interpersonal communication is important in the development of individual employees, both personal and professional. Effective interpersonal communication facilitates collaborative learning, improves communication skills, and forms strong working relationships. This research is expected to provide practical recommendations that can be used by organizations in improving communication to employees to achieve maximum organizational goals through employee development

---

## Peran Komunikasi Interpersonal dalam Pengembangan Pribadi dan Pembelajaran Seumur Hidup bagi Karyawan

Yul Windiya Rini<sup>1\*</sup>, Mohammad Isa Anshori<sup>2</sup>

Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur

**Corresponding Author:** Yul Windiya Rini [yulwindiya.rini@gmail.com](mailto:yulwindiya.rini@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Komunikasi Interpersonal, Pengembangan, Karyawan

*Received:* 7 May

*Revised:* 20 May

*Accepted:* 23 June

©2023 Rini, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran komunikasi interpersonal dalam pengembangan individu dan pembelajaran seumur hidup. Studi pustaka dan teknik bibliometrik dilakukan untuk menelusuri terkait peran komunikasi interpersonal, pengembangan individu, dan pembelajaran seumur hidup. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal penting dalam pengembangan individu karyawan, baik pribadi maupun profesional. Komunikasi interpersonal efektif memfasilitasi pembelajaran kolaboratif, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan membentuk hubungan kerja yang kuat. Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan komunikasi pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal melalui pengembangan karyawan

---

## PENDAHULUAN

Komunikasi adalah salah satu cara membangun hubungan yang paling efektif strategi dan penentu utama hasil dalam bisnis-ke-bisnis (Murphy & Sashi, 2018). Keterlibatan karyawan sangat penting untuk kesuksesan organisasi dan menghasilkan banyak manfaat seperti peningkatan produktivitas dan peningkatan reputasi internal (Duthler & Dhanesh, 2018). Ada minat yang meningkat dalam pandangan formatif tentang hubungan tersebut, yaitu, bekerja yang menganggap komunikasi merupakan peran penting dalam menciptakan, memelihara, dan mengubah praktik dalam perusahaan (Schoeneborn et al., 2020). Peran positif dari berkomunikasi dengan karyawan tidak hanya tergantung pada apa yang dikomunikasikan, tetapi bagaimana dikomunikasikan perubahan dirasakan oleh karyawan (Bansal & King, 2022) Faktanya, melalui komunikasi internal yang efektif para pelaksana perubahan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan (Yue et al., 2019).

Komunikasi dapat mencegah atau mengurangi ancaman krisis, dan memberikan panduan tentang cara terbaik untuk bertindak dan bereaksi dalam situasi darurat (Coombs, 2010). Berkurangnya komunikasi dengan rekan kerja, kepercayaan dan dukungan supervisor, kesesuaian tempat kerja di rumah ditemukan sebagai faktor komunikasi terpenting yang memengaruhi hubungan sosial yang berbeda (Nakrošienė et al., 2019). Hasil menunjukkan bahwa komunikasi simetris dan komunikasi kepemimpinan yang responsif menumbuhkan budaya emosional yang positif dalam organisasi (Men & Yue, 2019). Dengan teori tersebut organisasi harus membangun dan memelihara hubungan dengan pemangku kepentingan mereka, yang membutuhkan komunikasi (Ettinger et al., 2018). Temuan dari peneliti bahwa menghasilkan implikasi praktis yang penting bagi organisasi termasuk saran untuk mengoptimalkan kepuasan komunikasi bagi karyawan dengan tipe kepribadian yang berbeda dan rekomendasi untuk membantu organisasi mempekerjakan dan mempertahankan pekerja jarak jauh secara efektif (Smith et al., 2018). Dan juga hasil menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran positif terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan (Pongpipat Pongton & Sid Suntrayuth, 2019).

Adapun bentuk komunikasi yang dikaji dalam penelitian ini ialah komunikasi interpersonal, yang merupakan elemen kunci dalam membentuk dan memperkuat hubungan sosial di tempat kerja. Dalam konteks organisasi, karyawan memiliki beragam interaksi sosial, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam membangun hubungan yang positif antar karyawan (Siregar & Hardjo, 2013). Selain itu, dalam konteks globalisasi dan keragaman budaya di tempat kerja, komunikasi interpersonal yang efektif dianggap telah memainkan peran penting. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang peran komunikasi interpersonal dalam pengembangan individu, organisasi atau perusahaan dapat mengembangkan strategi dan pendekatan yang lebih efektif untuk memperkuat hubungan kerja di tempat kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji komunikasi interpersonal dalam beragam aspek kajian. Terdapat tiga aspek yang paling banyak dibahas

dalam penelitian tersebut. Pertama, penelitian yang berfokus pada aspek hubungan komunikasi interpersonal pada lingkungan kerja (Falah, 2020; Ida, 2013). Kedua, penelitian yang mengeksplorasi aspek efektivitas komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan (Mamonto W.F, Nelwan. O.S, 2016; Rusmalinda & Saputri, 2016; Tety Ramadhani & Wihara, 2021). Ketiga, penelitian yang mengeksplorasi aspek pengaruh komunikasi interpersonal terhadap psikologis karyawan seperti motivasi, kepuasan, kedisiplinan dan keterlibatan karyawan (Agustin & Widayatmoko, 2019; Midiyanto, 2019; Pertiwi et al., 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan ketiga aspek tersebut untuk menjelaskan peran komunikasi interpersonal dalam pengembangan individu dan pembelajaran seumur hidup. Hal ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi pertumbuhan individu dalam berbagai aspek kehidupan dan sejauh mana komunikasi interpersonal berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, kooperatif, dan efektif. Sehingga penelitian membahas secara komprehensif tentang peran dan keterkaitan komunikasi interpersonal dengan pengembangan individu dan pembelajaran seumur hidup dalam konteks karyawan masih belum dikaji, dimana penelitian ini menempati posisi sebagai pelengkap temuan-temuan sebelumnya yang memiliki orisinalitas data berupa identifikasi dan analisis temuan-temuan sebelumnya untuk menarik kesimpulan yang holistik terkait topik penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran komunikasi interpersonal dalam pengembangan individu dan pembelajaran seumur hidup karyawan. Dengan melihat sejauh mana komunikasi interpersonal berkontribusi pada kolaborasi dan pembagian pengetahuan di antara karyawan, penelitian ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana komunikasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan memperkuat hubungan sosial karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan teori dan praktik manajemen organisasi. Dengan memahami hubungan yang lebih baik antara keterampilan hubungan komunikasi antar karyawan dan dalam menjalin hubungan sosial organisasi, manajer dan praktisi bisnis dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan pencapaian organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi antara individu secara langsung, yang memungkinkan mereka untuk melihat reaksi satu sama lain secara langsung, baik melalui kata-kata maupun ekspresi nonverbal (Ida, 2013; Rahmi & Putra, 2020; Yuliana & Rahadi, 2021). Salah satu bentuk khusus komunikasi interpersonal adalah komunikasi diadik, yang melibatkan dua orang, seperti dua rekan kerja, sahabat, atasan-bawahan, dan sebagainya. Komunikasi diadik terjadi saat dua orang berinteraksi secara tatap muka. Para peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, mereka saling mengirim dan menerima pesan secara spontan dan secara verbal maupun nonverbal.

Keberhasilan komunikasi interpersonal bergantung pada partisipasi aktif dari setiap peserta komunikasi. Tingkat kedekatan hubungan antara mereka tercermin dalam jenis pesan dan respons nonverbal yang mereka tampilkan, seperti sentuhan, ekspresi mata, dan sebagainya.

Komunikasi interpersonal dianggap sebagai bentuk komunikasi yang paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Beberapa ciri komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut (Ida, 2013): 1) Melibatkan komunikasi verbal dan nonverbal. Komunikasi interpersonal melibatkan penggunaan kata-kata dan ekspresi nonverbal untuk mengungkapkan pesan. Ini mencakup isi pesan serta cara pesan tersebut disampaikan atau diekspresikan; 2) Melibatkan perilaku spontan, perilaku berdasarkan kebiasaan, atau perilaku yang disadari, atau kombinasi dari ketiganya; 3) Bersifat dinamis dan berkembang. Komunikasi interpersonal merupakan proses yang berkembang, yang berbeda tergantung pada hubungan antara pihak-pihak yang terlibat, isi pesan, dan cara pesan tersebut disampaikan; 4) Melibatkan umpan balik pribadi, interaksi, dan kohesi. Komunikasi interpersonal memungkinkan terjadinya saling pengaruh antara pengirim dan penerima pesan. Pengaruh tersebut terjadi pada tingkat pengetahuan, perasaan, dan perilaku; 5) Berpedoman pada aturan intrinsik. Komunikasi interpersonal mengikuti aturan yang dikembangkan oleh masyarakat untuk mengatur bagaimana orang berkomunikasi satu sama lain. Ada juga aturan ekstrinsik yang ditetapkan oleh situasi tertentu; 6) Melibatkan persuasi. Komunikasi interpersonal berperan dalam saling mengubah dan mengembangkan. Melalui interaksi dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat dapat memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan untuk mengubah pemikiran, perasaan, dan sikap sesuai dengan topik yang sedang dibahas bersama.

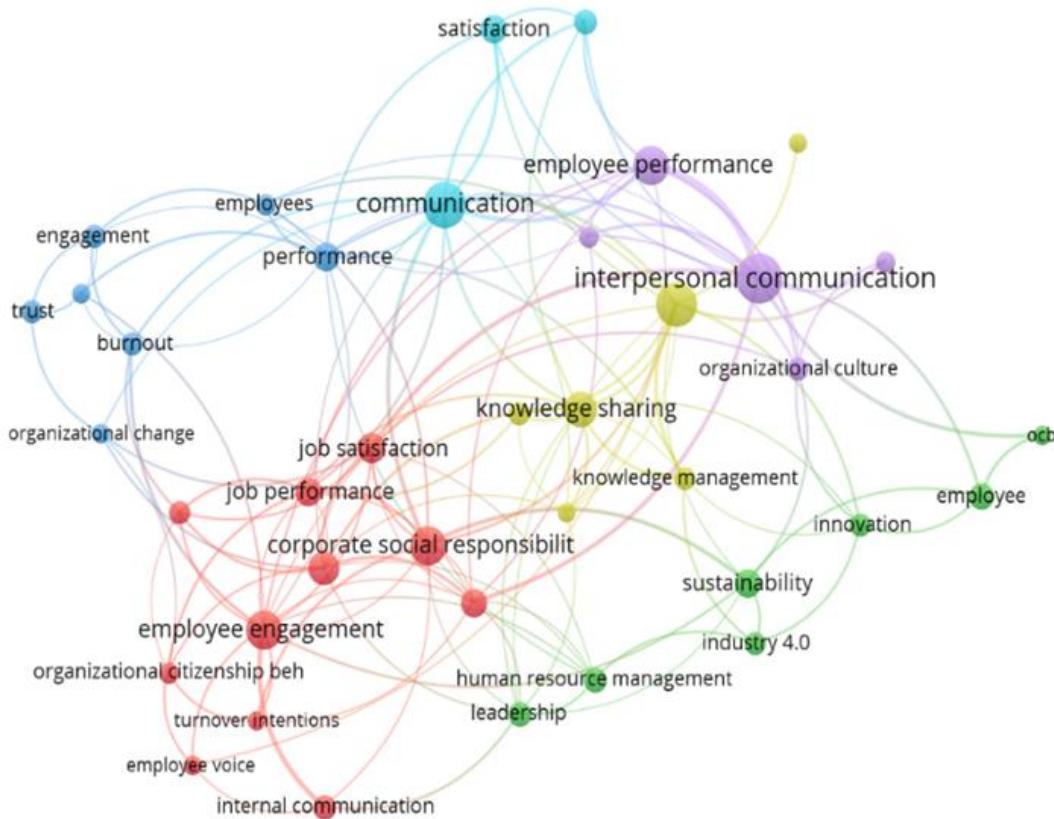
Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi hal yang sangat penting dalam setiap organisasi. Menurut Kotler, pimpinan dan komunikator di dalam organisasi harus memiliki pemahaman dan keterampilan komunikasi yang baik. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya karyawan, termasuk kualitas kerja yang mereka miliki. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif berdasarkan asertivitas di antara para karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini diharapkan dapat mencegah perilaku yang merugikan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya untuk mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan terkait kepuasan kerja mereka (Ida Maulidia Munawwarah, 2019; Moneta & Fikri, 2020; Siregar & Hardjo, 2013). Komunikasi interpersonal berfungsi sebagai jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinan. Apabila terdapat hubungan interpersonal yang baik, hal ini akan menciptakan respons positif terhadap pimpinan, sikap tanggap terhadap kebutuhan individu dan organisasi, sensitivitas terhadap perasaan karyawan, dan kemauan untuk berbagi informasi. Semua faktor ini merupakan prasyarat untuk terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan baik, serta dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya juga berperan pada

hasil kerja yang dicapai (Nurdin, 2020; Setiawati & Supardi, 2021; Siregar & Hardjo, 2013)

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi pustaka untuk mensintesis temuan-temuan pada penelitian sebelumnya terkait topik penelitian ini. Peneliti juga menggunakan teknik bibliometrik untuk memetakan topik komunikasi interpersonal dalam organisasi atau perusahaan. Adapun terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam pemilihan literatur yang digunakan sebagai referensi, meliputi: a) Artikel ilmiah; b) Bersumber dari database Google Scholar, Semantic scholar dan Scopus; c) Terbit antara 2013 hingga 2023.

Selanjutnya, tahap analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan, yakni: 1) Mengidentifikasi isi artikel secara sistematis dan kritis; 2) Mengidentifikasi informasi dan temuan yang relevan dengan tujuan penelitian; 3) Menganalisis data dari artikel yang ditemukan menggunakan teknik analisis deskriptif. Hal ini dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengklasifikasikan kata atau frasa yang sering muncul dalam artikel untuk mengungkapkan tema dan topik yang muncul secara konsisten; 4) Menafsirkan dan mensintesis temuan dalam literatur yang dianalisis ke dalam kalimat deskripsi yang komprehensif.



Gambar 1. Hasil Pemetaan Topik Dengan VosViewer

Hasil pemetaan topik dengan teknik bibliometri ditunjukkan pada gambar 1. Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi relevansi literatur dengan topik penelitian. Beberapa literatur telah diidentifikasi relevan dan digunakan dalam penelitian ini sebagai rujukan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Literatur Relevan

| Database         | Jumlah literatur |
|------------------|------------------|
| Google Scholar   | 10               |
| Semantic Scholar | 10               |
| Scopus           | 18               |
| <b>Total</b>     | <b>38</b>        |

## HASIL PENELITIAN

Hubungan komunikasi merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Keduanya dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas, dan kinerja pekerjaan. Ada banyak jenis hubungan komunikasi di tempat kerja. Hubungan komunikasi yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Juga dapat membantu meningkatkan moral, motivasi, dan produktivitas karyawan. Berikut ini beberapa penelitian yang mengidentifikasi hubungan tersebut;

Tabel 2. Data Hubungan Komunikasi dalam Dunia Kerja

| No.Temuan | Sumber  |
|-----------|---|
| 1.        | Dalam salah satu penelitian ada satu hal yang perlu disoroti tentang pentingnya keterampilan komunikasi lisan yang spesifik yang menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa harus memiliki keterampilan komunikasi lisan yang baik untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja (Gray, 2010)  |
| 2.        | Kemampuan berkomunikasi lisan sangat penting untuk bersaing di dunia kerja, sedangkan keterampilan lisan yang paling diperlukan adalah mengikuti petunjuk, mendengarkan, berbicara, dan memberikan tanggapan. (Maes et al., 1997)   |
| 3.        | Peneliti menyoroti pentingnya komunikasi verbal bagi para manajer, mencatat bahwa sementara presentasi formal itu penting, pekerjaan sehari-hari ditandai dengan pengalaman antar pribadi dan kelompok kecil, dan keterampilan komunikasi seperti penerjemahan, kejelasan, negosiasi, dan mendengarkan adalah hal yang penting. (Darling & Dannels, 2003) |
| 4.        | Para penulis profesional juga menekankan pentingnya komunikasi visual dalam pekerjaan mereka, dengan para (Brumberger, 2007)  |

|    |  |                          |
|----|--|--------------------------|
|    | praktisi yang terlibat dalam pekerjaan desain dan menilai kemampuan komunikasi visual  |                          |
| 5. | Hubungan kualitas komunikasi juga dapat berkaitan dengan otonomi pekerjaan, dengan kerja yang aman, dan komitmen organisasi memediasi pengaruhnya  | (Parker et al., 2001)    |
| 6  | Salah satu variabel juga berhubungan dengan kepercayaan, hasil menegaskan pentingnya komunikasi suportif dalam hal dukungan emosional dan informasional  | (Ommen et al., 2008)     |
| 7  | Dalam teknologi modern kualitas dan kemampuan komunikasi untuk Sistem Hypermedia Interaktif memiliki desain untuk mengeksplorasi cara mengatasi hambatan komunikasi pada teknologi modern, untuk memenuhi harapan pengguna dan integrasi teknologi ke dalam hubungan jarak jauh ketika kondisi tidak memungkinkan untuk bertatap muka antar karyawan satu dengan lainnya   | (Cipolla-Ficarra, 2010)  |
| 8  | Studi lain juga ini mengkaji teknologi komunikasi informasi dan dinamika pertemanan di tempat kerja dan menunjukkan hasil bahwa kepribadian, tugas bersama, dan kesamaan yang dirasakan adalah faktor penting untuk inisiasi persahabatan rekan kerja  | (Sias et al., 2012)      |
| 9  | Analisis tanggapan dari perwakilan bisnis dalam kelompok fokus mengungkapkan 3 tema utama tentang komunikasi antarpribadi mengenai dukungan di tempat kerja: (1) komunikasi antarpribadi mungkin lebih penting daripada komunikasi tertulis untuk memberlakukan dukungan, (2) banyak faktor (usia, jenis kelamin, dan dinamika kekuatan) memperumit komunikasi interpersonal yang diperlukan untuk memberlakukan dukungan di bisnis lokal, dan (3) strategi komunikasi interpersonal yang positif dapat meningkatkan keberhasilan dukungan di tempat kerja | (Anderson et al., 2015). |

Sejumlah penelitian juga telah mengemukakan peran komunikasi interpersonal dalam pengembangan individu (personal development) dan pembelajaran seumur hidup (longlife learning) karyawan. Beberapa peran yang diidentifikasi dari beberapa sumber literatur relevan dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel sebagai berikut:



Tabel 3. Data Peran Komunikasi Interpersonal

| No. | Temuan  | Sumber   |
|-----|---|--|
| 1.  | Meningkatkan keterampilan komunikasi                  | (Aprianggi et al., 2018; Hidayat, 2017; Tety Ramadhani & Wihara, 2021) |
| 2.  | Membangun hubungan kerja yang kuat dan saling percaya | (Agustin & Widayatmoko, 2019; Mamonto W.F, Nelwan. O.S, 2016)          |
| 3.  | Mengembangkan profesionalitas karyawan                | (Afridhamita & Efendi, 2020; Faniasari & Manafe, 2022)                 |
| 4.  | Meningkatkan kepuasan kerja karyawan                  | (Midianto, 2019; Pertiwi et al., 2019; Siregar & Hardjo, 2013)         |

## PEMBAHASAN

### Hubungan Komunikasi dalam Dunia Kerja

Keterampilan komunikasi lisan sangat penting untuk sukses di tempat kerja. Mereka penting bagi manajer, profesional, dan semua orang di antaranya. Keterampilan komunikasi lisan yang baik dapat membantu anda untuk: ikuti instruksi dengan jelas, dengarkan secara efektif, berbicaralah dengan jelas dan singkat, berikan umpan balik yang membangun, membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan rekan kerja, bernegosiasi secara efektif, sajikan informasi dengan cara yang jelas dan menarik, selesaikan konflik dengan damai. Selain keterampilan komunikasi lisan tradisional, seperti berbicara dan mendengarkan, penting juga untuk dapat berkomunikasi secara efektif dalam berbagai cara lain, seperti melalui tulisan, komunikasi visual, dan komunikasi interpersonal. Di tempat kerja saat ini, di mana teknologi terus mengubah cara kita berkomunikasi, semakin penting untuk dapat berkomunikasi secara efektif dalam berbagai cara. Dengan mengembangkan keterampilan komunikasi lisan yang kuat, karyawan dapat memberi diri keunggulan kompetitif di pasar kerja dan berhasil dalam karier.

### Peran Komunikasi Interpersonal dalam Pengembangan Individu dan Pembelajaran Seumur Hidup

Komunikasi interpersonal memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan individu karyawan. Melalui komunikasi interpersonal yang efektif, karyawan dapat meningkatkan keterampilan komunikasi mereka, termasuk kemampuan mendengarkan, berbicara dengan jelas, dan memahami pesan dengan tepat (Aprianggi et al., 2018; Hidayat, 2017; Tety Ramadhani & Wihara, 2021). Kemampuan ini tidak hanya penting dalam hubungan kerja sehari-hari, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kepemimpinan, negosiasi, dan kolaborasi.

Komunikasi interpersonal yang baik juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang kuat dan saling percaya. Karyawan yang mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Komunikasi interpersonal yang efektif memfasilitasi pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, dan dukungan dalam menghadapi tantangan (Agustin &

Widayatmoko, 2019; Mamonto W.F, Nelwan. O.S, 2016). Hal ini berperan positif pada pengembangan keterampilan, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja individu.

Selain itu, komunikasi interpersonal juga memiliki peran pada pengembangan profesional karyawan. Melalui komunikasi yang terbuka dan terus-menerus dengan rekan kerja dan atasan, karyawan dapat memperoleh wawasan, saran, dan arahan yang berguna untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka (Afridhamita & Efendi, 2020; Fianasari & Manafe, 2022). Komunikasi interpersonal yang baik juga memungkinkan karyawan untuk membangun jaringan profesional yang luas, menjalin hubungan dengan mentor atau role model, dan mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek atau pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa, komunikasi interpersonal memiliki peran yang luas dalam pengembangan individu karyawan. Melalui komunikasi interpersonal yang efektif, karyawan dapat meningkatkan keterampilan komunikasi, membangun hubungan kerja yang kuat, dan mendapatkan dukungan dalam pengembangan profesional mereka. Oleh karena itu, penting bagi karyawan dan organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal guna mendorong pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Komunikasi dalam dunia kerja sangat penting dan memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan individu dan pembelajaran seumur hidup. Keterampilan komunikasi lisan yang baik memungkinkan seseorang untuk mengikuti instruksi dengan jelas, mendengarkan dengan efektif, berbicara dengan jelas dan singkat, memberikan umpan balik yang membangun, membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan rekan kerja, bernegosiasi secara efektif, menyajikan informasi dengan cara yang jelas dan menarik, serta menyelesaikan konflik dengan damai. Selain itu, komunikasi interpersonal memiliki peran yang signifikan dalam membangun hubungan kerja yang kuat, memberikan dukungan dalam pengembangan profesional, dan memfasilitasi pertumbuhan individu dalam karier. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal guna mencapai pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan di tempat kerja.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Salah satunya adalah batasan terkait sampel yang terbatas dalam penelitian ini. Dengan sampel yang lebih besar dan representatif, penelitian lanjutan dapat memberikan hasil yang lebih umum dan dapat diterapkan secara luas. Selain itu, metode pengumpulan data yang terbatas pada pendekatan kualitatif dengan studi pustaka dan data bibliometrik. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan pendekatan campuran (mixed-methods) yang melibatkan pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik dan komprehensif tentang peran komunikasi interpersonal dalam pembelajaran seumur hidup karyawan.

Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi pengaruh faktor kontekstual dalam hubungan antara komunikasi interpersonal, pengembangan individu, dan pembelajaran seumur hidup. Misalnya, faktor-faktor seperti budaya organisasi atau jenis pekerjaan dapat mempengaruhi cara komunikasi interpersonal berperan dalam proses pembelajaran dan pengembangan individu. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang cara mengoptimalkan komunikasi interpersonal untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pengembangan individu dan pembelajaran seumur hidup di berbagai jenis organisasi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami haturkan banyak terima kasih kepada para Dosen Universitas Trunojoyo Madura, terkhusus para Dosen pascasarjana fakultas ekonomi dan bisnis, atas dedikasinya memberikan kami banyak ilmu dalam melakukan dan menulis penelitian ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang membantu dalam merumuskan ide dan menyelesaikan penelitian ini, terutama rekan-rekan mahasiswa di Universitas Trunojoyo Madura. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangsi dalam memperkaya literatur keilmuwan yang dapat bermanfaat bagi para dosen dan rekan-rekan mahasiswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Dharma Transport. In *Oikonomia: Jurnal Manajemen* (Vol. 16, Issue 1). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.999>
- Agustin, R., & Widayatmoko, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Komunikasi dan Informatika. In *Koneksi* (Vol. 3, Issue 1, p. 163). <https://doi.org/10.24912/kn.v3i1.6198>
- Anderson, J., Kuehl, R. A., Drury, S. A. M., Tschetter, L., Schwaegerl, M., Hildreth, M., Bachman, C., Gullickson, H., Yoder, J., & Lamp, J. (2015). Policies aren't enough: The importance of interpersonal communication about workplace breastfeeding support. *Journal of Human Lactation*, 31(2), 260–266. <https://doi.org/10.1177/0890334415570059>
- Aprianggi, A., Sari, M. K., & Syahrul, A. R. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Kota Padang. *Economica*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v6.i2.2594>
- Bansal, A., & King, D. R. (2022). Communicating change following an acquisition. *International Journal of Human Resource Management*, 33(9), 1886–1915. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1803947>
- Brumberger, E. (2007). Visual communication in the workplace: A survey of practice. *Technical Communication Quarterly*, 16(4), 369–395. <https://doi.org/10.1080/10572250701380725>
- Cipolla-Ficarra, F. V. (2010). Quality and communicability for interactive hypermedia systems: Concepts and practices for design. *Quality and Communicability for Interactive Hypermedia Systems: Concepts and Practices for Design*, 1–303. <https://doi.org/10.4018/978-1-61520-763-3>
- Coombs, W. T. (2010). Ongoing Crisis Communication: Planning, Managing, and Responding. In *IEEE Transactions on Professional Communication* (Vol. 52, Issue 2). Sage publications. <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=05467305>
- Darling, A. L., & Dannels, D. P. (2003). Practicing engineers talk about the importance of talk: A report on the role of oral communication in the workplace. *Communication Education*, 52(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/03634520302457>

- Duthler, G., & Dhanesh, G. S. (2018). The role of corporate social responsibility (CSR) and internal CSR communication in predicting employee engagement: Perspectives from the United Arab Emirates (UAE). *Public Relations Review*, 44(4), 453-462. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.04.001>
- Ettinger, A., Grabner-Kräuter, S., & Terlutter, R. (2018). Online CSR communication in the hotel industry: Evidence from small hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 94-104. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.002>
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. In *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi* (Vol. 2, Issue 1, pp. 44-58). <https://doi.org/10.46799/jequi.v2i1.20>
- Faniasari, L., & Manafe, L. A. (2022). Komunikasi Interpersonal Karyawan Dalam Menciptakan Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 9(2), 74. <https://doi.org/10.32493/skr.v9i2.21895>
- Gray, F. E. (2010). Specific oral communication skills desired in new accountancy graduates. *Business Communication Quarterly*, 73(1), 40-67. <https://doi.org/10.1177/1080569909356350>
- Hidayat, R. (2017). Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p161-170>
- Ida Maulidia Munawwarah, 15730124. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN (Survei Pada Pelanggan Waroeng Spesial Sambal ?SS? Samirono Yogyakarta) (p. 167). <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/38231/>
- Ida, S. W. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115-126. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/tabligh/article/view/318>
- Maes, J. D., Weldy, T. G., & Icenogle, M. L. (1997). A managerial perspective: Oral communication competency is most important for business students in the workplace. *Journal of Business Communication*, 34(1), 67-80. <https://doi.org/10.1177/002194369703400104>
- Mamonto W.F, Nelwan. O.S, S. G. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu). In *Jurnal EMBA* (Vol. 4, Issue 4, pp. 1249–1258).
- Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.03.001>
- Midianto, F. D. W. I. (2019). KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA ( studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT . ADETEX Bandung ). In *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta* (p. 4).
- Moneta, B., & Fikri, H. T. (2020). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Kemilau Permata Sawit. In *Psyche 165 Journal* (pp. 176–182). <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.78>
- Murphy, M., & Sashi, C. M. (2018). Communication, interactivity, and satisfaction in B2B relationships. *Industrial Marketing Management*, 68, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.08.020>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Nurdin, A. (2020). Teori komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktis. In *Kencana*. [books.google.com. https://www.google.co.id/books/edition/Teori\\_komunikasi\\_Interpersonal\\_Disertai/gCTyDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komunikasi+interpersonal&printsec=frontcover%0Ahttps://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=gCTyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teori+komunikasi+interpe](https://www.google.co.id/books/edition/Teori_komunikasi_Interpersonal_Disertai/gCTyDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komunikasi+interpersonal&printsec=frontcover%0Ahttps://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=gCTyDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teori+komunikasi+interpe)
- Ommen, O., Janssen, C., Neugebauer, E., Bouillon, B., Rehm, K., Rangger, C., Erli, H. J., & Pfaff, H. (2008). Trust, social support and patient type-Associations between patients perceived trust, supportive communication and patients preferences in regard to paternalism, clarification and participation of severely injured patients. *Patient Education and Counseling*, 73(2), 196–204. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2008.03.016>
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211–228. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.211>

- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Pongpipat Pongton, & Sid Suntrayuth. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. *ABAC Journal*, 39(3), 90.
- Rahmi, S. P., & Putra, T. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food and Beverage Service Di Hotel Le Meridien Jakarta. In *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan* (Vol. 1, Issue 2, pp. 68–71). <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.7572>
- Rusmalinda, S., & Saputri, M. E. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise. In *eProceedings of Management* (Vol. 3, Issue 1, pp. 492–496).
- Schoeneborn, D., Morsing, M., & Crane, A. (2020). Formative Perspectives on the Relation Between CSR Communication and CSR Practices: Pathways for Walking, Talking, and T(w)alking. *Business and Society*, 59(1), 5–33. <https://doi.org/10.1177/0007650319845091>
- Setiawati, N. A., & Supardi, E. (2021). Kontribusi kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Kasus di SMK Muhammadiyah 1 Sumedang). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.17509/jpm.v6i1.40821>
- Sias, P. M., Pedersen, H., Gallagher, E. B., & Kopaneva, I. (2012). Workplace Friendship in the Electronically Connected Organization. *Human Communication Research*, 38(3), 253–279. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2012.01428.x>
- Siregar, C. Y., & Hardjo, S. (2013). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 5(1), 11–18. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/820%0Ahttps://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/download/820/783>
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44–68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>

- Tety Ramadhani, J., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 6 No., 16-38. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/512>
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public Relations Review*, 45(3). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.04.012>
- Yuliana, R., & Rahadi, D. R. (2021). Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 27-35. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.133>