

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia ditandai dengan pergaulan diantara sesama manusia dalam keluarga, lingkungan masyarakat, sekolah, tempat kerja, dan organisasi sosial lainnya. Semuanya ditunjukkan tidak saja pada derajat suatu pergaulan, frekuensi bertemu, jenis relasi, mutu dari interaksi-interaksi di antara manusia, tetapi juga pada seberapa jauh keterlibatan antara orang yang satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi. Proses saling mempengaruhi ini merupakan suatu proses psikologi dan karenanya juga merupakan permulaan dari ikatan psikologis antara manusia yang memiliki pribadi dan memberikan peluang terbentuknya suatu kebersamaan.

Menurut Montagu (dalam Rakhmat, 2005), sebagai makhluk sosial manusia tidak pernah terlepas dari kegiatan berkomunikasi. Permasalahan yang muncul adalah tidak semua individu mampu melakukan komunikasi dengan baik, bahkan terkadang muncul suatu perasaan takut dalam diri individu untuk mengemukakan pendapatnya. Ketakutan dalam berkomunikasi yang disebut *communication apprehension* yang menggambarkan reaksi negatif yang dialami individu dalam pengalaman komunikasinya baik antar pribadi maupun dimuka umum.

Adanya suatu kesadaran bahwa manusia di dalam kebersamaan misalnya organisasi dan bahwa manusia bukanlah mesin semata-mata melainkan makhluk.

yang berakal budi, berperasaan, dan memiliki kebutuhan-kebutuhan, memberi pengaruh positif terhadap usaha-usaha mengarahkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kebutuhan antara berkomunikasi dan berorganisasi muncul karena disadari bahwa pada dasarnya manusia tidak dapat dipisahkan dari kerja itu sendiri (Darmawan, 2002).

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu dari beberapa bentuk kegiatan komunikasi yang ada dalam organisasi. Komunikasi antar individu berguna untuk kemajuan organisasi dan menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi dan menduduki peringkat tertinggi sebagai kebutuhan utama organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa individu menghabiskan sekitar 75% waktunya untuk melakukan komunikasi interpersonal (Tubbs & Moss, 2005).

Setiap individu dalam lingkungan organisasi tidak terlepas dari hubungan antar pribadi dengan orang lain. Organisasi yang terdiri dari kelompok-kelompok kerja menghabiskan sebagian waktu mereka untuk melakukan komunikasi secara aktif. Fakta pun menunjukkan dalam pekerjaan dan hidup seseorang mengabdikan untuk berkomunikasi dengan yang lain, sebagai contoh dalam bisnis, rata-rata supervisi menggunakan 80% waktunya untuk berkomunikasi, yang mana perkiraannya adalah 10% digunakan untuk menulis, 15% untuk membaca, 30% untuk bicara, dan 45% untuk mendengar. Komunikasi juga digunakan untuk mengarahkan perilaku mencapai tindakan yang terorganisir, sarana untuk menyebarkan informasi dan untuk menjalin hubungan interpersonal (De Janasz dkk, 2005).

Organisasi terdapat dalam kehidupan manusia dan merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2008). Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan interaksi manusia. Menurut Baumeister & Leary (dalam Andjayani, 2009), pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan interpersonal. Kebutuhan interpersonal adalah kebutuhan untuk saling berhubungan satu sama lain dengan orang lain. Kebutuhan ini merupakan bagian dari kebutuhan psikososial yang disebut sebagai *the need for relatedness*.

Kemampuan komunikasi interpersonal merupakan suatu kecakapan atau keterampilan berkomunikasi yang bersifat dialogis antara komunikator dan komunikan. Kemampuan komunikasi interpersonal menurut DeVito (2002) mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan.

Sikap yang kurang terbuka mengakibatkan antar individu sering berprasangka buruk karena mereka tidak mengetahui kejadian yang sebenarnya terjadi, sama halnya terjadi pada lingkungan kerja. Akibat ketidakterbukaan satu sama lain tersebut, sering mengakibatkan kesalahpahaman dalam penyelesaian pekerjaan. Misalnya saja pegawai A berniat meminta bantuan kepada temannya (pegawai B) atau memberi tahu apa yang harus dikerjakan karena pegawai yang seharusnya mengerjakan pekerjaan tersebut berhalangan hadir, ditanggapi negatif karena dianggap tidak mengerti dan tidak memahami keadaannya yang saat itu sedang sakit atau banyak pekerjaan lain yang harus dikerjakan. Agar kejadian

tersebut tidak terjadi berulang kali maka seharusnya pegawai tersebut mampu mengkomunikasikan keadaannya dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman. Pegawai tersebut sebaiknya mampu mengungkapkan dirinya secara jujur dan terbuka mengenai keadaan dan kondisi yang dirasakannya pada saat itu.

Apabila hambatan-hambatan komunikasi interpersonal tersebut dapat dihilangkan akan berdampak positif bagi perusahaan. Pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga *performance* kerja pegawai tetap terjaga dengan baik serta tujuan organisasi pun dapat tercapai. Hal ini senada dengan pendapat yang dijelaskan oleh Aamodt & Raynes (2001) bahwa komunikasi interpersonal disuatu organisasi sangat penting karena proses komunikasi ini berlangsung pada seluruh bagian di organisasi tersebut. Komunikasi interpersonal dapat terjadi dalam bentuk komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi horizontal.

Menurut Rakhmat (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu percaya (*trust*), sikap suportif, dan sikap terbuka. Sikap terbuka dapat diartikan sebagai pengungkapan diri dalam diri individu. Menurut Papu (2002) pengungkapan diri (*self disclosure*) adalah pemberian informasi mengenai diri kita, kepada orang lain, informasi yang diberikan mencakup berbagai hal seperti melibatkan seluruh informasi pengalaman hidup, emosi, perasaan, mimpi, opini, dan sebagainya dengan dilandasi kejujuran dan keterbukaan dalam memberikan informasi atau dengan kata lain apa yang disampaikan kepada orang lain berbicara mengenai kebenaran bukan hanya menampilkan pribadi atau kebohongan belaka atau sisi yang baik saja.

Komunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan baik, bila individu mempunyai kemampuan berbahasa dan kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang baik. Kemampuan tersebut dapat dipelajari dengan cara pengungkapan diri (DeVito, 2002). Pengungkapan diri yang secara perlahan akan membuat individu lain mampu untuk saling memahami, pemahaman tersebut akan menciptakan suatu keadaan yang membuat orang lain mulai berani untuk membuka diri tentang keadaannya, pengungkapan diri juga memberikan keuntungan bagi individu yaitu meningkatnya efektivitas komunikasi dan menambah arti dari hubungan interpersonal yang terjadi (DeVito, 2002). Pengungkapan diri melalui komunikasi merupakan kegiatan membagi perasaan dan informasi yang akrab dengan orang lain.

Peneliti meneliti disebuah perusahaan BUMN bergerak di jasa konstruksi. Perusahaan yang dimaksud adalah PT. Waskita Karya yang selanjutnya akan disebut Waskita. Di era bisnis yang semakin ketat persaingannya, Waskita terus mencoba untuk lebih mengembangkan perusahaan dari sisi sumber daya manusia yang dimiliki, segala upaya terus dilakukan agar aset perusahaan yang terpenting ini dapat bersaing dengan perusahaan lain. Maka dari itu dengan acuan kamus kompetensi dan juga data gap analisis yang dimiliki perusahaan mengenai masing-masing pegawai, Waskita mencoba mengembangkan para pegawai yang kurang menunjukkan kompetensi yang seharusnya menjadi standar kompetensi dari suatu jabatan menjadi sedikit demi sedikit mulai memunculkan dan akhirnya menunjukkan hal yang maksimal.

Komunikasi adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh para pegawai baik dari level bawahan hingga atasan, karena komunikasi adalah sebuah cara agar pendelegasian tugas berjalan lancar, koordinasi berkenaan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan atau sesama level jabatan, dapat memberikan *coaching and counseling*, penyampaian pesan, kesepakatan dengan warga dalam pembebasan lahan dan masih banyak lagi. Di latar belakang alasan tersebut maka sangat jelas betapa pentingnya komunikasi. Disisi lain tidak terhindarkan terjadi kesalahan persepsi dalam penyampaian pesan, *miss communication* dalam pendelegasian tugas yang mengakibatkan situasi menjadi tidak nyaman, konflik berkepanjangan apalagi dengan warga tempat dimana lokasi proyek Waskita, koordinasi pun otomatis tidak berjalan sehingga pekerjaan tidak akan terselesaikan sesuai dengan harapan. Hal ini harus dihindarkan dengan pemberian pengembangan pada kompetensi yang berkaitan dengan komunikasi terlebih dalam hubungan interpersonal baik sesama rekan kerja, atasan, bawahan maupun *owner* atau rekanan.

Hasil interview yang diadakan pada tanggal 2 hingga 8 Maret dengan Kepala Bagian Pengembangan SDM di Waskita diketahui bahwa masih ditemukan bahwa pegawainya memiliki beberapa hambatan dalam hal komunikasi dikarenakan beragamnya latar budaya yang dimiliki oleh pegawai di Waskita dimana masing-masing pegawai memiliki kebiasaan, tingkat pendidikan dan sifat yang berbeda-beda sehingga tidak jarang menuai konflik antar sesama walaupun konflik tersebut tidak sampai tahap adu fisik namun hal ini tentunya mengganggu koordinasi dalam bekerja dan hasil kerja pun tidak akan maksimal. Pernyataan itu

diungkap pula ketika interview dengan Kepala Bagian SDM di Unit Bisnis, bahwa kurangnya koordinasi antar pegawai dalam menjalankan tugas sering mengakibatkan saling menyalahkan untuk siapa yang bertanggung jawab dan hubungan pun menjadi tidak harmonis, otomatis lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

Selanjutnya untuk lebih memperoleh data otentik mengenai keadaan yang diungkap dari interview sebelumnya, peneliti menyebarkan kuesioner ke 15 pegawai dengan jabatan sebagai Kepala Proyek . kesimpulan dari hasil kuesioner adalah bahwa kompetensi mereka akan kemampuan komunikasi interpersonal masih perlu dikembangkan guna kelancaran memenangkan tender, mencapai kesepakatan dengan *owner*, mengarahkan bawahan dan lain-lain. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dan grafik dibawah ini

Tabel. 1
Hasil Kuesioner Survey Awal

NO	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Skor	Keterangan
1	SH	Kepala Proyek	L	45	Rendah
2	DN	Kepala Proyek	L	55	Sedang
3	RD	Kepala Proyek	L	40	Rendah
4	TW	Kepala Proyek	L	40	Rendah
5	TB	Kepala Proyek	L	50	Rendah
6	FU	Kepala Proyek	L	80	Sedang
7	HT	Kepala Proyek	L	50	Rendah
8	RS	Kepala Bagian	P	45	Rendah
9	LL	Staf Ahli	P	35	Rendah
10	BP	Kepala Proyek	L	50	Rendah
11	AW	Kepala Proyek	L	85	Sedang
12	GN	Kepala Proyek	L	85	Sedang
13	RH	Kepala Proyek	L	76	Sedang
14	ME	Kepala Proyek	L	79	Sedang
15	BS	Kepala Bagian	L	50	Rendah

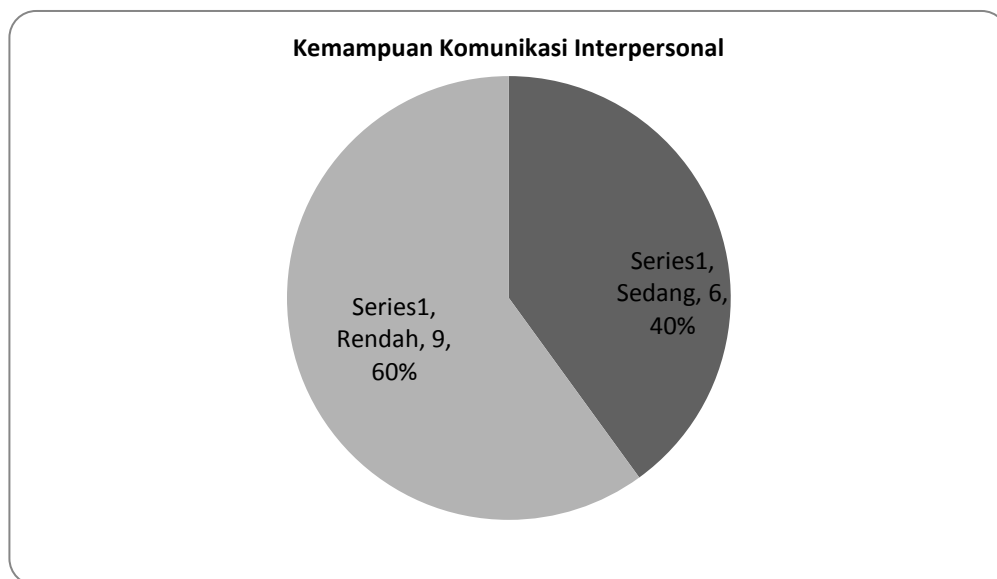
Keterangan :

$0 \leq 75$: Rendah ;

$76 \leq 90$: Sedang ;

$91 \leq 100$: Tinggi

(sumber : Rentang Nilai Prestasi Individu, Waskita)



Gambar 1. Grafik Hasil Survei Awal

Beberapa indikator diatas menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal pegawai perusahaan tersebut masih rendah yaitu seringnya terjadi *miss communication* dan kesalahan persepsi antar pegawai, pada pelaksanaan pekerjaan yang kurang koordinasi, serta terdapat *communication gap* antara atasan dan bawahan serta perusahaan memiliki kebutuhan untuk meningkatkan *soft* kompetensi yang berkaitan dengan komunikasi. Kesalahan informasi dan kesalahan persepsi antar pegawai ini disebabkan karena para pegawai kurang

memiliki keterbukaan satu sama lain. Adanya kesalahan informasi dan kesalahan persepsi ini mempengaruhi pegawai pada saat pelaksanaan pekerjaan sehingga kurang koordinasi.

Selain itu peneliti juga melihat pada data analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) yang dimiliki perusahaan, dapat dilihat bahwa Waskita membutuhkan suatu intervensi guna meningkatkan *soft competencies* pegawai yaitu salah satunya komunikasi interpersonal pegawai di setiap level pegawai. Hasil TNA ini mengacu pada hasil perhitungan nilai prestasi individu (NPI) disetiap tahunnya. Diketahui bahwa 3 (tiga) tahun terakhir yaitu 2009-2011 hasil NPI pegawai pada jabatan struktural memiliki hasil yang jauh dari target, di mana masih ada kekurangan di beberapa unsur penilaian khususnya unsure penilaian kerja sama, komunikasi dan koordinasi.

Waskita telah melakukan beberapa program untuk mengatasi persoalan-persoalan yang ada yaitu dengan mengadakan *Sharing Knowledge*, di mana dilakukan tukar pengalaman antar pegawai dengan penanganan pekerjaan yang berbeda-beda, sehingga kemajuan teknologi, informasi-informasi tentang metode kerja, kesulitan yang dihadapi dan jalan pemecahan masalah dapat disampaikan dalam pertemuan tersebut.

Program kedua adalah Sosialisasi Peraturan Perusahaan yang baru, informasi perubahan-perubahan Struktur Organisasi baru, dan hal-hal yang baru di Perusahaan, hal ini diharapkan semua perubahan yang terjadi di perusahaan akan cepat diketahui oleh seluruh pegawai hingga yang bertugas di pelosok tanah air

yang jangkauan komunikasi masih sering terlambat. Program ketiga yaitu adanya matrik komunikasi di dalamnya telah dijelaskan secara terperinci mengenai aitem komunikasi tertentu dengan media tertentu, siapa yang harus bertanggung jawab, kapan dan berapa lama harus dikomunikasikan, ruang lingkupnya mencakup bagian-bagian mana atau instansi mana baik external atau internal.

Program diatas belum meminimalisir adanya *miss communication* dan kesalahan persepsi yang terjadi saat bekerja. Diketahui dari masih adanya laporan ke bagian SDM mengenai ketidakcocokkan si A dan si B dalam bekerja. Harus ada alternatif lain guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi yang efektif dan juga memiliki kemampuan untuk saling membuka diri sehingga dapat menerima pesan yang disampaikan orang lain tanpa adanya kesalahan persepsi sehingga dapat terhindar dari konflik.

Meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal ada beberapa cara melalui komunikasi terapeutik, *Coaching and Counseling* dan pelatihan. Komunikasi terapeutik lebih mengkhusus pada kondisi antara klien dengan perawat untuk menimbulkan dampak terapeutik yang memungkinkan klien untuk tumbuh dan berkembang (Suryani, 2005). *Coaching and counseling* dilakukan secara individual dan tidak ada proses simulasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal yang berisi simulasi dari setiap tahapan yang ingin dicapai adalah dengan metode pelatihan.

Salah satu pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal yaitu dengan pelatihan pengungkapan diri

karena Informasi yang disampaikan dalam komunikasi dapat berupa identitas diri, pikiran, perasaan, penilaian terhadap keadaan sekitar, pengalaman masa lalu dan rencana masa depan yang sifatnya rahasia maupun yang tidak. Proses penyampaian informasi yang berhubungan dengan diri sendiri kepada orang lain oleh Jourard (1964) disebut sebagai pengungkapan diri atau *self disclosure*.

Thanan (2001) menegaskan bahwa metode pelatihan saat ini telah menjadi sarana pendidikan yang penting, karena pendidikan tidaklah cukup dengan mengubah pengetahuan semata, melainkan juga harus mengubah aspek lain, seperti : keterampilan, keyakinan, orientasi serta pengalaman lapangan dengan mengubah metode, suasana dan waktu.

Pelatihan merupakan salah satu metode yang banyak digunakan untuk mengajarkan perilaku-perilaku baru ataupun memperbaiki perilaku-perilaku yang selama ini sudah dimiliki, termasuk keterampilan mengungkapkan diri. Pelatihan merupakan *experiential learning* atau pembelajaran aktif. Pembelajaran dikatakan aktif karena mencakup tidak hanya aktivitas pikir (kognitif atau intelektual), tetapi juga perilaku, emosi, sosial, fisik, dan spiritual. Dengan demikian proses ini akan bermuara pada diharapkan dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan kualitas dari komunikasi interpersonal antar pegawai. Pelatihan merupakan sekumpulan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki pengetahuan dan skill individu, dengan berdasarkan pertimbangan bahwa kegiatan tersebut bisa dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari (Ridha, 2006). Berdasarkan substansinya pelatihan mencakup pengembangan berbagai informasi kepada individu atau kelompok, sehingga individu mendapatkan informasi yang baru.

Pelatihan pengungkapan diri dalam penelitian ini adalah serangkaian latihan yang terintegrasi untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan perilaku. Pelatihan pengungkapan diri yang akan dilakukan ini akan mengajarkan tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mengungkapkan diri sehingga peserta menjadi pribadi yang jujur dan terbuka, hal ini diharapkan dapat membantu diri pegawai dalam menjalin interaksi dengan orang lain, khususnya dalam hal interaksi dengan rekan sekerja, atasan, maupun bawahan di perusahaan. Pelatihan pengungkapan diri ini akan mengacu pada teori Jourad (dalam DeVito 2002).

Berdasarkan penelitian Mulyani (2006) diketahui bahwa pengungkapan diri memiliki hubungan positif yang positif dengan kemampuan komunikasi interpersonal. Semakin baik kemampuan individu dalam mengungkapkan dirinya maka kemampuan komunikasi interpersonalnya pun akan meningkat. Selain itu sebuah studi kasus yang dilakukan oleh Bafita TS (2009) menyatakan bahwa mahasiswa yang tinggal di rumah kos dan jauh dari orang tua membutuhkan penyesuaian diri dalam berinteraksi dengan orang-orang yang baru dikenal, jika setiap individu dapat mengungkapkan diri dengan baik maka proses penyesuaian diri akan berjalan dengan lancar karena komunikasi interpersonal antar individu pun terbentuk dengan baik dan hal ini berpengaruh pada prestasi belajarnya.

Penelitian pada 207 mahasiswa berjenis kelamin perempuan di Jepang dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda mendapatkan hasil bahwa pengungkapan diri adalah sebagai bentuk komunikasi langsung antar individu. Individu dengan latar budaya berbeda dapat saling berinteraksi dengan baik

apabila dapat saling terbuka antar sesama (Kasahara, 2011). Penelitian pada 70 mahasiswa di Yogyakarta memperoleh hasil bahwa melalui materi pelatihan pengungkapan diri dapat memberikan kesempatan kepada para partisipan untuk menilai partisipan lain. Artinya melalui pengungkapan diri sekaligus menstimulasi adanya proses umpan balik dengan adanya proses umpan balik akan tercipta komunikasi interpersonal (Handayani dkk, 1998).

Pelatihan pengungkapan diri disusun mengacu pada *training* menurut Hardjana (2003b). Ada beberapa sesi yang harus dilalui agar tujuan pelatihan ini dapat tercapai yaitu tahap awal, tengah dan akhir. Metode tahap awal berisi *ice breaking* yang berbentuk permainan (*game*). Tahap selanjutnya atau tengah dibagi menjadi empat sesi yaitu sesi informatif, partisipatif, partisipatif-eksperiensial, dan eksperiensial. Tahap tengah ini menggunakan metode ceramah (*lecture method*), diskusi panel (*panel discussion*), pemberian contoh (*modelling*), *brainstorming*, dan studi kasus, demonstrasi, peragaan peran (*role play*), pemecahan masalah (*problem solving*), dan penugasan. Tahap akhir berisi penyimpulan pelatihan dan evaluasi.

B. Rumusan Masalah

Penyebab mengapa pelatihan pengungkapan diri ini harus dilakukan dalam meningkatkan komunikasi interpersonal, dikarenakan melihat manfaat dari pengungkapan diri seseorang. Pengungkapan diri adalah kondisi yang penting untuk mengenal orang lain selain alasan utama pentingnya pengungkapan diri

adalah bahwa untuk membina hubungan yang bermakna di antara dua orang. Pengungkapan diri haruslah didorong oleh rasa berkepentingan terhadap hubungan, terhadap orang lain yang terlibat, dan terhadap diri sendiri, dengan pengungkapan diri, kita memberitahu orang lain bahwa kita mempercayai mereka. Di samping itu, kita akan lebih mampu menanggulangi masalah atau kesulitan melalui pengungkapan diri. (DeVito, 2002). Metode - metode pelatihan diharapkan dapat membangun dan mengembangkan pengungkapan diri pegawai, sehingga kesulitan dalam komunikasi interpersonal dapat diminimalisir. Pengungkapan diri yang jujur dan terbuka akan meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menyusun sebuah penelitian yang berkaitan dengan pelatihan pengungkapan diri guna meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal. Dengan kata lain, penulis berharap penyusunan penelitian ini, akan membantu atau berguna bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik untuk mengetahui dan memahami serta mampu melaksanakan suatu komunikasi yang baik guna meningkatkan kualitas kemampuan komunikasi interpersonal secara baik.

Melalui latar belakang di atas, penulis merumuskan judul "Pengaruh Pelatihan Pengungkapan Diri Terhadap Peningkatan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pegawai PT. Waskita Karya (Persero)".

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan pengungkapan diri terhadap kemampuan komunikasi interpersonal pada pegawai PT. Waskita Karya (Persero).

D. Manfaat Penelitian

Secara umum manfaat penelitian ini adalah memberikan pelatihan kepada para pegawai untuk dapat mengungkapkan diri/ membuka diri antar sesama agar komunikasi interpersonal dapat terjalin dengan baik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi:

1. Pegawai agar mendapatkan pengetahuan mengenai fungsi dari membuka diri dengan individu lain. Apabila masing-masing pegawai dapat membuka diri satu sama lain diharapkan dapat melakukan tukar pengalaman, saling memberi dan menerima informasi, tukar-menukar ide, mempengaruhi orang lain supaya dapat merubah sikap dan perilaku
2. Manajemen Perusahaan agar mendapatkan alternatif intervensi untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal. Setelah melakukan komunikasi interpersonal diharapkan dapat terjalin saling pengertian dan berusaha untuk menutupi kekurangan yang dimiliki satu.

E. Keaslian Penelitian

Berbagai penelitian tentang komunikasi interpersonal yang dikaitkan dengan berbagai aspek telah banyak dilakukan. Masing-masing peneliti mengkaji komunikasi interpersonal dari aspek yang berbeda-beda. Adapun penelitian-penelitian mengenai komunikasi interpersonal yang telah dilakukan, sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan (Mulyani,2006) mengenai hubungan antara pengungkapan diri dengan kemampuan komunikasi interpersonal pada remaja, diketahui memiliki hubungan positif ($r_{xy}= 0,375, p<0,01$). Lalu penelitian yang dilakukan oleh Suseno (2009) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal terhadap Efikasi Diri sebagai Pelatih pada mahasiswa” menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada efikasi diri sebagai pelatih antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, dkk (2005) dengan judul “Komitmen Organisasi Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal yang Efektif di Tempat Kerja” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal yang efektif di tempat kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2006) yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Panti Sosial Makasar” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Suryandari, dkk (2005) yang berjudul “Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Atasan-Bawahan dengan Disiplin Kerja Bawahan Pada Anggota Kepolisian di resort Semarang”

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efektivitas komunikasi atasan-bawahan dengan disiplin kerja bawahan.

Berdasarkan daftar penelitian tentang komunikasi interpersonal di atas, terlihat bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dari segi karakteristik subjek, variabel dan lokasi penelitian.