

**PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DALAM MENGHADAPI KONFLIK ORGANISASI**

Anisul Fuad, S.H., M.Si

Anisulfuad77@gmail.com

Abstrak

Peran komunikasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Proses pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman sangat menentukan efektivitas kegiatan sebuah organisasi. Komunikasi yang terjadi menentukan budaya komunikasi yang dapat menggambarkan proses komunikasi dalam sebuah organisasi, Persepsi interpersonal dalam proses komunikasi organisasi dapat menunjang efektivitas komunikasi organisasi.

Kata Kunci: *komunikasi organisasi, budaya komunikasi, persepsi interpersonal*

A. Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku.

Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses

komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat.

Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. *Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan.* Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya sendiri-sendiri. Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang

diharapkan mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, sebagai tujuan suatu organisasi. Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. **Menurut Kohler** ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran ini. *Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran. Kedua, komunikasi interaktif, ialah proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, maupun antara perkantoran dengan mitra kerja.* Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut.

B. Tujuan

Untuk mengetahui Peran atau fungsi komunikasi interpersonal dalam mengatasi konflik organisasi.

A. PERSEPSI INTERPERSONAL

A.1. Persepsi dalam Komunikasi Interpersonal

Ada bermacam-macam objek persepsi. Objek persepsi interpersonal adalah manusia. Persepsi terhadap manusia lebih sulit dilakukan daripada objek persepsi yang lain karena banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap orang lain dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan faktor personal. Faktor eksternal adalah petunjuk-petunjuk yang bisa anda amati. Faktor personal adalah karakteristik dari orang yang memberikan respon pada

stimulasi persepsi. Yang termasuk faktor eksternal adalah petunjuk verbal dan petunjuk nonverbal. Sedangkan yang termasuk faktor personal adalah pengalaman, motivasi dan kepribadian.

Kesalahan dalam proses persepsi mungkin saja terjadi karena adanya impression management, stereotyping dan ketidak mampuan seseorang untuk menafsirkan pesan dengan benar. Perbedaan antara persepsi objek dengan persepsi interpersonal yaitu:

1. Pada persepsi objek, stimuli ditangkap oleh alat indera kita melalui benda-benda fisik.
2. Dalam menanggapi objek hanya sifat-sifat luar.
3. Objek tidak beraksi.
4. Objek relatif tetap, manusia berubah-ubah.

Faktor-faktor situasional pada persepsi interpersonal

Deskripsi verbal → Petunjuk proksemik → Petunjuk Kinesik → Petunjuk Wajah → Petunjuk paralinguistik → Petunjuk artifaktual →

Faktor Personal pada persepsi interpersonal: 1) Pengalaman, 2) Motivasi, dan 3) Kepribadian.

Proses Pembentukan Kesan: 1) Steorotyping, 2) Implicit Personality Theori, dan 3) Atribusi.

Komunikasi intrapribadi atau Komunikasi intrapersonal adalah penggunaan bahasa atau pikiran yang terjadi di dalam diri komunikator sendiri. Komunikasi intrapersonal merupakan keterlibatan internal secara aktif dari individu dalam pemrosesan simbolik dari pesan-pesan. Seorang individu menjadi pengirim sekaligus penerima pesan, memberikan umpan balik bagi dirinya sendiri dalam proses internal yang berkelanjutan. Komunikasi

intrapersonal dapat menjadi pemicu bentuk komunikasi yang lainnya. Pengetahuan mengenai diri pribadi melalui proses-proses psikologis seperti persepsi dan kesadaran terjadi saat berlangsungnya komunikasi intrapribadi oleh komunikator. Untuk memahami apa yang terjadi ketika orang saling berkomunikasi, maka seseorang perlu untuk mengenal diri mereka sendiri dan orang lain. Karena pemahaman ini diperoleh melalui proses persepsi. Pada dasarnya letak persepsi adalah pada orang yang mempersepsikan, bukan pada suatu ungkapan ataupun obyek. Pemahaman diri pribadi ini berkembang sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam hidup kita. Kita tidak terlahir dengan pemahaman akan siapa diri kita, tetapi perilaku kita selama ini memainkan peranan penting bagaimana kita membangun pemahaman diri pribadi.

Dalam suatu organisasi atau di dalam perusahaan karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Komunikasi dari manajemen-karyawan, karyawan ke pihak manajemen harus jujur dan dibangun berdasar kepercayaan jika digunakan untuk membangun semangat kerja, produktivitas dan kemajuan perusahaan. Organisasi harus selalu memberikan informasi kepada karyawan tentang program-program perusahaan, masalah yang dihadapi perusahaan, perubahan-perubahan yang dilakukan beserta alasannya atau segala hal yang menarik minat karyawan. Perlu ditumbuhkan kebebasan untuk berdiskusi antara pimpinan dan

karyawan. Bila karyawan selalu diberi informasi, maka karyawan akan lebih merasa dihargai, dipercaya dan akan lebih kooperatif mencurahkan usaha pada tujuan-tujuan organisasi. Mediasi yang digunakan untuk melakukan semua itu adalah komunikasi.

Komunikasi yang efektif akan menghasilkan kepuasan dan produktivitas karyawan, perbaikan pencapaian hasil karya dan tujuan perusahaan. Komunikasi karyawan yang efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana perusahaan yang positif. Komunikasi karyawan termasuk dalam komunikasi organisasi, dilakukan perusahaan kepada karyawan. *Komunikasi karyawan memiliki tiga wujud. Pertama, komunikasi ke bawah yaitu komunikasi dari pimpinan perusahaan kepada karyawan. Kedua, komunikasi ke atas yaitu komunikasi dari pihak karyawan ke pihak manajemen. Ketiga, komunikasi sejajar, komunikasi yang berlangsung antara sesama karyawan di dalam suatu organisasi. Komunikasi karyawan meliputi komunikasi interpersonal.* Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan,

kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim perusahaan yang ideal.

Tujuan utama dari komunikasi dengan karyawan adalah mengidentifikasi, menciptakan dan menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pimpinan dengan karyawan. Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pimpinan dan karyawan. Pimpinan harus dapat memfasilitasi kondisi komunikasi interpersonal yang efektif yaitu meliputi:

a. keterbukaan, b. empati, c. kepositifan, d. dukungan, dan e. kesetaraan. Selain itu komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan juga harus dibangun berdasarkan hubungan interpersonal yang efektif.

Menurut Roger, hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif apabila kedua belah pihak memenuhi kondisi sebagai berikut :

- (a) Bertemu satu sama lain secara personal,
- (b) Empati secara tepat terhadap pribadi yang lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara berarti,
- (c) Menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan,
- (d) Menghayati pengalaman satu sama lain dengan bersungguh-sungguh, bersikap menerima dan empati satu sama lain,
- (e) Merasa bahwa saling menjaga keterbukaan dan iklim yang mendukung dan mengurangi kecenderungan gangguan arti, dan
- (f) Memperlihatkan tingkah laku yang percaya penuh dan memperkuat persamaan aman terhadap yang lain.

Perlu dipahami oleh perusahaan bahwa hubungan antara sesama

karyawan di sebuah organisasi lebih berfokus pada aspek-aspek manusiawi, sehingga hal tersebut tidak sepenuhnya sama dengan hubungan industrial (industrial relations). Hubungan industri lebih menekankan pada besar kecilnya upah dan berbagai kondisi atau fasilitas kerja. Akan tetapi, di antara keduanya terdapat hubungan yang erat, mengingant hubungan industri juga sangat dipengaruhi oleh efektif tidaknya komunikasi di kalangan karyawan maupun antara karyawan dengan pihak manajemen. Seperti disebutkan di atas bahwa komunikasi merupakan faktor penting bagi organisasi, karena tanpa adanya komunikasi kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Asumsi bahwa melalui komunikasi diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian di antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Ukuran manajemen komunikasi interpersonal yang efektif tergantung pada informasi yang disampaikan serta kualitas hubungan yang dibangun. "Keberhasilan dalam mencapai ketepatan penyampaian informasi ditentukan oleh sifat, mutu informasi yang disampaikan di mana hal ini selanjutnya juga ditentukan oleh pengertian, keterangan, pengaruh sikap, hubungan yang makin baik serta tindakan". Untuk melakukan komunikasi dengan baik,sebaiknya kita mengetahui situasi dan kondisi serta karakteristik lawan bicara kita.

Sebagaimana yang kita tahu, bahwa setiap manusia itu seperti sebuah radar yang melingkupi lingkungan. Manusia bisa menjadi sangat sensitif pada bahasa tubuh, ekspresi wajah, postur, gerakan, intonasi suara dan masih banyak lagi. Untuk mengefektifkan komunikasi, dinamika komunikasi interpersonal harus senada dengan

perkataan kita. Kata-kata lebih jarang digunakan oleh orang yang terlingkupi makna dari komunikasi itu sendiri. Tanpa menyadari adanya orang-orang semacam itu, yang melakukan komunikasi, termasuk faktor-faktor dalam dinamika komunikasi interpersonal, pasti kehilangan apa sesungguhnya yang akan dikomunikasikan. Pada saat yang sama, jika orang berkomunikasi tanpa memahami keseluruhan dinamika komunikasi interpersonal dari hati dan pendengarannya orang yang diajak berkomunikasi maka orang tersebut telah gagal dalam berkomunikasi. Bahasa tubuh, ekspresi wajah, postur, gerakan dan intonasi suara akan membantu individu untuk memberi penekanan pada kebenaran, ketulusan dan reliabilitas dari komunikasi itu sendiri sehingga komunikasi itu sendiri dapat mempengaruhi pola pikir lawan bicara kita. *Dengan demikian komunikasi interpersonal berfungsi untuk mengurangi atau mencegah timbulnya suatu konflik di dalam suatu organisasi.* dengan adanya komunikasi interpersonal maka permasalahan kecil yang timbul dapat di tekan.

Dalam Pengendalian konflik organisasi hendaknya diadakan suatu tindakan jangan sampai di biarkan berlarut-larut missal dengan Perluasan penggunaan sumber daya organisasi, Peningkatan Kordinasi dalam organisasi, Penentuan tujuan bersama yang dapat mempertemukan berbagai pihak yang terlibat dalam konflik, Mempertemukan perilaku dan kebiasaan kerja dari para pegawai Penyelesaian Dan Penghilangan Konflik dalam suatu organisasi, dengan menghindari Konflik dengan jalan penghindaran sumber-sumber konflik, ntervensi terhadap pihak-pihak yang terlibat konflik untuk melakukan

kompromi, Mengakomodasi keinginan pihak-pihak yang terlibat konflik dalam suatu forum penyelesaian konflik.

A.2. Hambatan-Hambatan dalam Berkomunikasi

HAMBATAN INDIVIDUAL HAMBATAN ORGANISASIONAL

Kesalahpahaman dalam memahami pesan semantik, kredibilitas individu, perbedaan tingkatan manajemen, keterbatasan dalam berkomunikasi, persepsi yang berbeda antar bagian, kemampuan mendengarkan yang rendah, kelebihan beban kerja, penilaian awal terhadap subjek tertentu.

Upaya dalam Mengatasi Hambatan dalam Berkomunikasi

Upaya yang bersifat individual upaya yang bersifat organisasional. Peningkatan kemampuan mendengarkan Tindak lanjut dari setiap komunikasi yang dilakukan Dorongan untuk berkomunikasi dua arah. Peningkatan kesadaran dan kemampuan dalam memahami pesan dan informasi. Pengaturan pola komunikasi yang semestinya dilakukan dalam organisasi. Pemeliharaan Kredibilitas Individu Peningkatan kesadaran dan penggunaan berbagai media dalam berkomunikasi. Peningkatan pemahaman terhadap orang lain.

B. KONSEP DIRI

Konsep Diri dalam Komunikasi Interpersonal, Konsep diri adalah persepsi tentang diri; kita sendiri yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial; yang datang dari pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain. Kecenderungan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan konsep dirinya disebut self fulfilling prophecy. Konsep diri memiliki dua kualitas atau

valensi, yaitu konsep diri *positif* dan *konsep diri negatif*.

Pembentukan dan perkembangan konsep diri dipengaruhi oleh orang-orang di sekitar diri seseorang. Pengaruh yang paling besar datang dari orang-orang terdekat (*significant others*), misalnya orang tua, saudara kandung, dan orang lain yang mempunyai ikatan emosional (*affective others*). Kemudian faktor yang mempengaruhi konsep diri meluas ke pihak-pihak berikutnya, antara lain: teman, kelompok, organisasi, dan seterusnya. Pandangan diri Anda terhadap keseluruhan pandangan orang lain kepada kita disebut *generalized others*. Sedangkan mengambil peran sebagai *generalized others* disebut *role taking*. Konsep lain yang berhubungan dengan konsep diri antara lain: kesadaran diri (*self awareness*), tingkat keterbukaan (*self disclosure*), **model Johari Window** (terdiri dari: *open self*, *blind self*, *hidden self*, *unknown self*), **life position** (terdiri dari: *I'm OK You're OK*, *I'm not OK You're OK*, *I'm OK You're not OK*, *I'm not OK You're not OK*)

Masalah-masalah rumit yang dialami manusia, seringkali dan bahkan hampir semua, sebenarnya berasal dari dalam diri. Mereka tanpa sadar menciptakan mata rantai masalah yang berakar dari *problem konsep diri*. Dengan kemampuan berpikir dan menilai, manusia malah suka menilai yang macam-macam terhadap diri sendiri maupun sesuatu atau orang lain – dan bahkan meyakini persepsinya yang belum tentu obyektif. Dari situlah muncul *problem* seperti inferioritas, kurang percaya diri, dan hobi mengkritik diri sendiri. Artikel berikut akan mengulas tentang konsep diri, apa dan bagaimana konsep diri berpengaruh terhadap munculnya *problem* yang

dialami manusia sehari-hari. Konsep diri dapat didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang terhadap dirinya. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika ia meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan kehilangan daya tarik terhadap hidup. Orang dengan konsep diri negatif akan cenderung bersikap pesimistik terhadap kehidupan dan kesempatan yang dihadapinya. Ia tidak melihat tantangan sebagai kesempatan, namun lebih sebagai halangan. Orang dengan konsep diri negatif, akan mudah menyerah sebelum berperang dan jika gagal, akan ada dua pihak yang disalahkan, entah itu menyalahkan diri sendiri (secara negatif) atau menyalahkan orang lain.

Sebaliknya seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat lebih optimis, penuh percaya diri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialaminya. Kegagalan bukan dipandang sebagai kematian, namun lebih menjadikannya sebagai penemuan dan pelajaran berharga untuk melangkah ke depan. Orang dengan konsep diri yang positif akan mampu menghargai dirinya dan melihat hal-

hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan di masa yang akan datang.

C. Proses Pembentukan Konsep Diri

Konsep diri terbentuk melalui proses belajar sejak masa pertumbuhan seorang manusia dari kecil hingga dewasa. Lingkungan, pengalaman dan pola asuh orang tua turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap konsep diri yang terbentuk. Sikap atau

respon orang tua dan lingkungan akan menjadi bahan informasi bagi anak untuk menilai siapa dirinya. Oleh sebab itu, seringkali anak-anak yang tumbuh dan dibesarkan dalam pola asuh yang keliru dan negatif, atau pun lingkungan yang kurang mendukung, cenderung mempunyai konsep diri yang negatif. Hal ini disebabkan sikap orang tua yang misalnya : suka memukul, mengabaikan, kurang memperhatikan, melecehkan, menghina, bersikap tidak adil, tidak pernah memuji, suka marah-marah, dsb - dianggap sebagai hukuman akibat kekurangan, kesalahan atau pun kebodohan dirinya. Jadi anak menilai dirinya berdasarkan apa yang dia alami dan dapatkan dari lingkungan. Jika lingkungan memberikan sikap yang baik dan positif, maka anak akan merasa dirinya cukup berharga sehingga tumbuhlah konsep diri yang positif.

Konsep diri ini mempunyai sifat yang dinamis, artinya tidak luput dari perubahan. Ada aspek-aspek yang bisa bertahan dalam jangka waktu tertentu, namun ada pula yang mudah sekali berubah sesuai dengan situasi sesaat. Misalnya, seorang merasa dirinya pandai dan selalu berhasil mendapatkan nilai baik, namun suatu ketika dia mendapat angka merah. Bisa saja saat itu ia jadi merasa “bodoh”, namun karena dasar keyakinannya yang positif, ia berusaha memperbaiki nilai.

D. Faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri

Berbagai faktor dapat mempengaruhi proses pembentukan konsep diri seseorang, seperti:

D.1. Pola Asuh Orang Tua

Pola asuh orang tua seperti sudah diuraikan di atas turut menjadi faktor signifikan dalam mempengaruhi konsep diri yang terbentuk. Sikap positif orang

tua yang terbaca oleh anak, akan menumbuhkan konsep dan pemikiran yang positif serta sikap menghargai diri sendiri. Sikap negatif orang tua akan mengundang pertanyaan pada anak, dan menimbulkan asumsi bahwa dirinya tidak cukup berharga untuk dikasihi, untuk disayangi dan dihargai; dan semua itu akibat kekurangan yang ada padanya sehingga orang tua tidak sayang.

D.2. Kegagalan

Kegagalan yang terus menerus dialami seringkali menimbulkan pertanyaan kepada diri sendiri dan berakhir dengan kesimpulan bahwa semua penyebab terletak pada kelemahan diri. Kegagalan membuat orang merasa dirinya tidak berguna.

D.3. Depresi

Orang yang sedang mengalami depresi akan mempunyai pemikiran yang cenderung negatif dalam memandang dan merespon segala sesuatunya, termasuk menilai diri sendiri. Segala situasi atau stimulus yang netral akan dipersepsi secara negatif. Misalnya, tidak diundang ke sebuah pesta, maka berpikir bahwa karena saya “miskin” maka saya tidak pantas diundang. Orang yang depresi sulit melihat apakah dirinya mampu survive menjalani kehidupan selanjutnya. Orang yang depresi akan menjadi super sensitif dan cenderung mudah tersinggung atau “termakan” ucapan orang.

D.4. Kritik Internal

Terkadang, mengkritik diri sendiri memang dibutuhkan untuk menyadarkan seseorang akan perbuatan yang telah dilakukan. Kritik terhadap diri sendiri sering berfungsi menjadi regulator atau rambu-rambu dalam bertindak dan berperilaku agar keberadaan kita diterima oleh masyarakat dan dapat beradaptasi dengan baik.

E. Merubah Konsep Diri

Seringkali diri kita sendirilah yang menyebabkan persoalan bertambah rumit dengan berpikir yang tidak-tidak terhadap suatu keadaan atau terhadap diri kita sendiri. Namun, dengan sifatnya yang dinamis, konsep diri dapat mengalami perubahan ke arah yang lebih positif. Langkah-langkah yang perlu diambil untuk memiliki konsep diri yang positif:

E.1. Bersikap obyektif dalam mengenali diri sendiri

Jangan abaikan pengalaman positif atau pun keberhasilan sekecil apapun yang pernah dicapai. Lihatlah talenta, bakat dan potensi diri dan carilah cara dan kesempatan untuk mengembangkannya. Janganlah terlalu berharap bahwa Anda dapat membahagiakan semua orang atau melakukan segala sesuatu sekaligus. You can't be all things to all people, you can't do all things at once, you just do the best you could in everyway...

E.2. Hargailah Diri Sendiri

Tidak ada orang lain yang lebih menghargai diri kita selain diri sendiri. Jikalau kita tidak bisa menghargai diri sendiri, tidak dapat melihat kebaikan yang ada pada diri sendiri, tidak mampu memandang hal-hal baik dan positif terhadap diri, bagaimana kita bisa menghargai orang lain dan melihat hal-hal baik yang ada dalam diri orang lain secara positif? Jika kita tidak bisa menghargai orang lain, bagaimana orang lain bisa menghargai diri kita ?

Peperangan terbesar dan paling melelahkan adalah peperangan yang terjadi dalam diri sendiri. Sikap menyalahkan diri sendiri secara berlebihan merupakan pertanda bahwa ada permusuhan dan peperangan antara

harapan ideal dengan kenyataan diri sejati (real self). Akibatnya, akan timbul kelelahan mental dan rasa frustrasi yang dalam serta makin lemah dan negatif konsep dirinya.

E.3. Berpikir Positif dan Rasional

We are what we think. All that we are arises with our thoughts. With our thoughts, we make the world (The Buddha). Jadi, semua itu banyak tergantung pada cara kita memandang segala sesuatu, baik itu persoalan maupun terhadap seseorang. Jadi, kendalikan pikiran kita jika pikiran itu mulai menyesatkan jiwa dan raga.

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Bahwa hubungan dalam suatu organisasi baik di instansi maupun perusahaan kecil ataupun besar maka memerlukan komunikasi interpersonal guna untuk mencegah munculnya konflik kecil yang memungkinkan konflik tersebut menjadi besar. Dengan adanya komunikasi interpersonal permasalahan hal kecil akan segera terselesaikan karena adanya komunikasi interpersonal, apabila komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi tidak ada maka permasalahan kecil tidak akan tersampaikan pada atasan maupun sesama karyawan sehingga dapat menimbulkan permasalahan tersebut menjadi besar. Jadi keberadaan komunikasi interpersonal sangat dibutuhkan.

Saran yang diajukan penulis yaitu perlu dilakukan perlu dimaksimalkan kegiatan-kegiatan yang melibatkan semua karyawan seperti acara arisan darma wanita karyawan dan koperasi, ditingkatkan pembinaan dan pelatihan pada karyawan, serta membuat program kerja yang melibatkan keaktifan dari semua fungsi unit kerja. Sehingga

dengan adanya kegiatan-kegiatan ini maka dengan sendirinya mereka akan melakukan komunikasi antara yang satu dengan yang lain dalam hal ini disebut komunikasi interpersonal

DAFTAR PUSTAKA

Widjaja, W.A.H. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar . Jakarta: 2000

Lilisweri, DR. Alo. Komunikasi Antar Pribadi. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. 1997

Marbun, B.N. Kamus Poitik. Jakarta: Pustaka Sinar harapan. 2005

Rakhmat, Jalaluddin. Psikologi Komunikasi. Bandung: Rosda Karya. 1986

Canggara, Hafied. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2004

<http://www.e-psikologi.com/dewasa/160502.htm>

<http://www.ut.ac.id/learning.php?m=learning2&id=372#5>

<http://mubarok-institute.blogspot.com/2007/05/sistem-komunikasi-interpersonal.html>

<http://jamalgrah.blogspot.com/2008/02/psikologi-komunikasi.html>

<http://id.wordpress.com/tag/manajemen-diri/>