

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Penelitian & Deskripsi Responden

##### 4.1.1 Deskripsi Penelitian

Divisi Humas di PT Rajawali Nusindo berperan sebagai jembatan komunikasi antara perusahaan dengan pihak internal maupun eksternal. Tugas utamanya meliputi membangun citra positif perusahaan, mengelola komunikasi antarpribadi dengan karyawan, serta memastikan pesan-pesan strategis perusahaan, termasuk *Core Value* "AKHLAK", tersampaikan dengan baik. Dalam penelitian ini, fokus pada penerapan *Core Value* "AKHLAK" menunjukkan upaya perusahaan seperti PT Rajawali Nusindo untuk memperkuat budaya kerja yang mendukung etika, produktivitas, dan hubungan kerja yang harmonis. Penekanan pada nilai ini bertujuan membangun karyawan yang profesional dan berintegritas, sehingga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara berkelanjutan.

##### **Visi dan Misi PT Rajawali Nusindo**

###### **Visi**

Menjadi Perusahaan Distribusi, Trading dan Marketing terpercaya dan Berkualitas.

###### **Misi**

- Meningkatkan sarana dan prasarana Distribusi, Trading dan Marketing
- Meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia dengan *core value* AKHLAK untuk berdaya saing global.
- Penerapan kepuasan kepada seluruh stakeholder dengan pelayanan dan produk yang berkualitas.
- Penerapan digitalisasi proses bisnis melalui pengembangan teknologi informasi untuk efektif dan efisien.

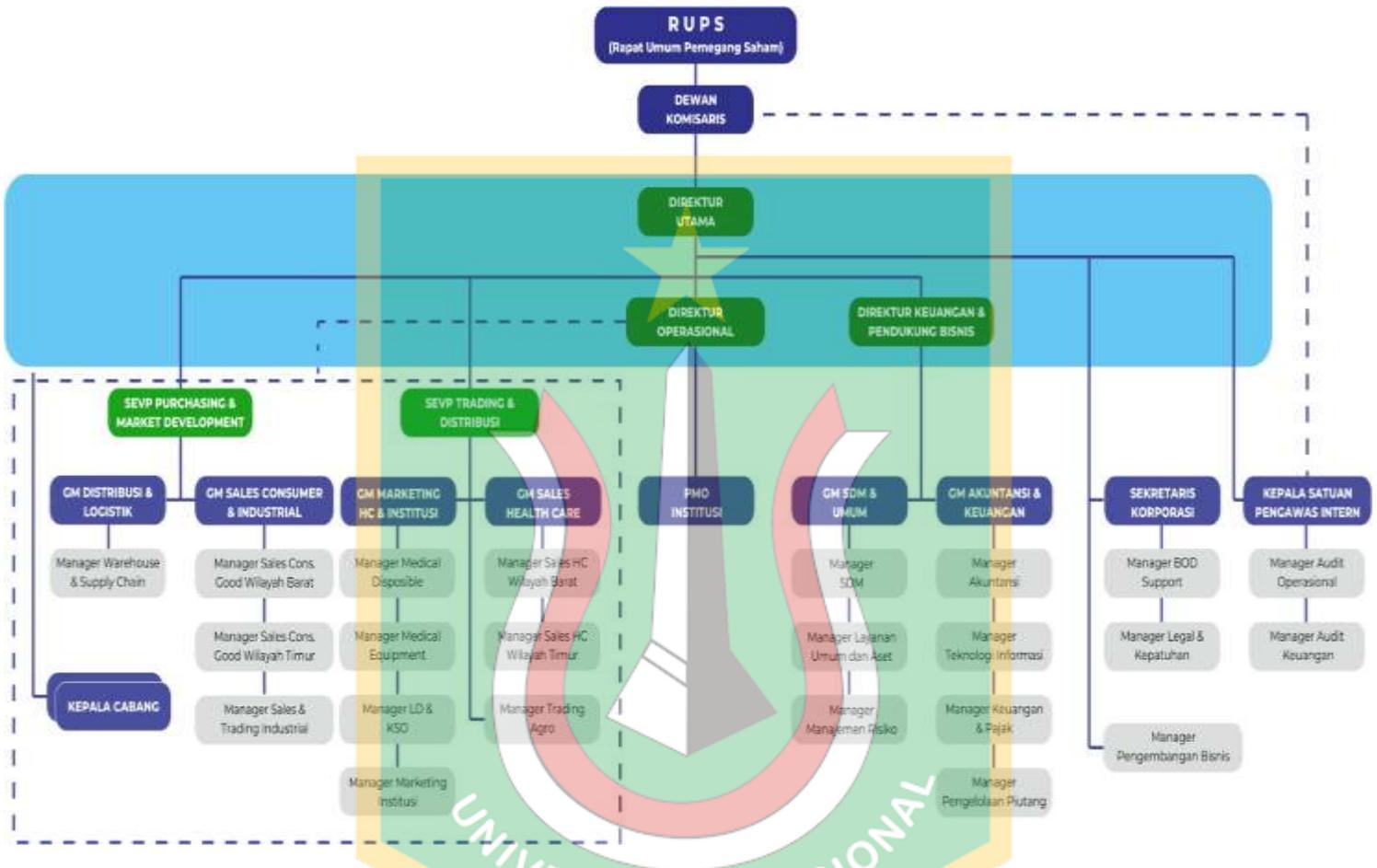
- Memperkuat *Supply Chain Management* untuk penerapan sinergi antar anak perusahaan dan mitra kerja.
- Memperkuat tata kelola perusahaan sesuai *Good Corporate Governance (GCG)*.



Logo PT Rajawali Nusindo yang digunakan memiliki beberapa keunggulan yang mendukung identitas dan citra perusahaan ialah, representasi identitas perusahaan logo ini mencerminkan identitas PT Rajawali Nusindo sebagai perusahaan distribusi dan perdagangan yang andal dan terpercaya. Desain modern dan profesional desain logo yang modern mencerminkan profesionalisme dan adaptasi perusahaan terhadap perkembangan zaman, menunjukkan bahwa PT Rajawali Nusindo siap bersaing di era globalisasi.

## Struktur Organisasi PT. Rajawali Nusindo

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



Pada saat ini Direktur Utama di isi oleh Bapak Wahyu Sakti Sedangkan posisi Direktur Operasional di isi oleh Bapak Sonni Subarnas dan posisi Direktur Keuangan di isi oleh Bapak Oksan O.M Panggabean.

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka rumusan masalah ini adalah: “seberapa besar Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Divisi Humas Terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK" Karyawan PT Rajawali Nusindo”.

#### 4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Setelah diadakan penelitian, kemudian dilakukan pengumpulan data, maka diperoleh berbagai data tentang identitas responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden meliputi jenis kelamin dan usia. Adapun data yang penulis peroleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Orang	Persentase
1	Pria	53	66,25%
2	Wanita	27	33,75%
	<b>JUMLAH</b>	80	100%

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dari 80 orang responden yang menjadi objek penelitian, 53 orang responden adalah berjenis kelamin laki-laki (66,25%), dan 27 orang responden adalah berjenis kelamin perempuan (33,75%).

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No	Tingkat Usia	Orang	Persentase
1	25-30	2	2,5%
2	31-39	69	86,25%
3	40-50	9	11,25%
	<b>JUMLAH</b>	80	100%

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dari 80 orang yang menjadi objek penelitian 2 orang responden adalah berusia 25-30 tahun (2,5%), 69 orang adalah berusia 31-39 (86,25%) dan 9 orang responden berusia 40-50 tahun (11,25%).

Data responden kuesioner dalam penelitian ini didapatkan menggunakan google form kepada divisi humas. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang dikumpulkan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap data-data tersebut. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu peneliti harus menguji validitas dan reliabilitas dari instrument penelitian.

#### 4.1.3 Deskripsi Data Penelitian

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian dengan kelas rata-rata keseluruhan adalah sebagai berikut:

- a) Nilai terendah adalah 1,0 dan nilai tertinggi 5,0, dengan interval 5
- b) Interval kelas  $(5-1)/5 = 0,8$

Menurut (Rahadian, 2019) dari penentuan kelompok tersebut maka diperoleh bagian kelompok nilai indikator sebagai berikut:

- a) 1.00–1.80: Sangat rendah
- b) 1.81–2.60: Rendah
- c) 2.61–3.40: Normal
- d) 3.41–4.20: Tinggi
- e) 4.21–5.00: Sangat Tinggi

Distribusi jawaban terhadap indikator-indikator variabel Pendekatan Komunikasi Antarpribadi dan Penerapan *Core Value* “AKHLAK” pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Pendekatan Komunikasi Antarpribadi

Pada Variabel Pendekatan Komunikasi Antarpribadi (X) terdiri dari lima belas pernyataan berdasarkan indikator-indikator seperti dibawah ini, indikator tersebut yang digunakan penulis dalam penelitian.

**Tabel 4.3**  
**DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL PENDEKATAN**  
**KOMUNIKASI ANTARPRIBADI**

<b>HASIL RESPONDEN VARIABEL PENDEKATAN KOMUNIKASI ANTARPRIBADI</b>								
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>Ket</b>
1	Menyampaikan informasi secara jujur dan transparan kepada rekan kerja	0	0	15	37	28	4,2	Tinggi
2	Bersedia menerima kritik dari rekan kerja	0	0	19	5	56	4,5	Sangat Tinggi
3	Mengakui perasaan dan pikiran yang disampaikan sesama rekan kerja	0	0	34	29	17	3,8	Tinggi
4	Menjadi pendengar yang baik bagi rekan kerja lain	0	0	22	14	44	4,2	Tinggi
5	Ikut merasakan masalah yang dihadapi rekan kerja	0	0	22	43	15	4,0	Tinggi
6	Menunjukkan perhatian aktif terhadap masalah atau cerita yang disampaikan rekan kerja	0	10	41	29	0	3,3	Tinggi
7	Memberikan dukungan penuh terhadap sesama rekan kerja dalam menjalankan tugasnya	0	0	0	10	70	4,9	Sangat Tinggi
8	Memberikan solusi kepada rekan kerja atas masalah yang dihadapi	0	5	13	33	29	4,0	Tinggi
9	Menghargai pendapat, ide atau usaha yang disampaikan rekan kerja	0	0	25	43	12	3,8	Tinggi
10	Membantu rekan lain menyelesaikan tugasnya yang mengalami kesulitan	0	0	5	26	43	4,2	Sangat Tinggi
11	Bertukar pikiran dan merespon pertanyaan jika ada yang bertanya tentang informasi pekerjaan	0	5	13	55	7	3,8	Tinggi

12	Menghindari nada atau ekspresi yang cenderung merendahkan apabila sedang berkomunikasi	0	0	10	38	32	4,3	Sangat Tinggi
13	Bersikap netral jika ada konflik sesama rekan kerja	0	0	16	43	21	4,0	Tinggi
14	Tidak memandang gender atau status apabila ada yang melakukan pelanggaran	0	0	17	46	17	4,0	Tinggi
15	Menghargai pendapat semua pihak tanpa memandang status atau posisi	0	3	14	53	10	3,8	Tinggi

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

## 2. Penerapan Core Value “AKHLAK”

Pada Variabel Penerapan Core Value “AKHLAK” (Y) terdiri dari delapan belas pernyataan berdasarkan indikator-indikator seperti di bawah ini, indikator tersebut yang digunakan penulis dalam penelitian.

**Tabel 4.4**  
**DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL PENERAPAN CORE VALUE**  
**“AKHLAK”**

HASIL RESPONDEN VARIABEL PENERAPAN CORE VALUE "AKHLAK"								
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Ket
1	Selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	0	5	44	31	4,3	Sangat Tinggi
2	Menjaga kepercayaan yang diberikan dalam bekerja	0	0	0	37	43	4,5	Sangat Tinggi
3	Selalu menjaga kerahasiaan data perusahaan	0	0	0	30	50	4,6	Sangat Tinggi
4	Aktif mengikuti pelatihan atau belajar mandiri untuk meningkatkan keterampilan	0	0	0	37	43	4,5	Sangat Tinggi
5	Selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik	0	0	0	37	43	4,5	Sangat Tinggi
6	Kemauan untuk beradaptasi dengan teknologi atau metode kerja baru	0	0	3	59	18	4,2	Tinggi

7	Selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	0	0	0	40	40	4,5	Sangat Tinggi
8	Selalu menghargai perbedaan budaya, agama dan pendapat dalam lingkungan kerja	0	0	0	41	39	4,5	Sangat Tinggi
9	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	0	0	0	31	49	4,6	Sangat Tinggi
10	Memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi	0	0	5	37	38	4,4	Sangat Tinggi
11	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	0	0	0	59	21	4,3	Sangat Tinggi
12	Memberikan waktu dan tenaga extra untuk mendukung pencapaian target perusahaan	0	0	0	51	29	4,4	Sangat Tinggi
13	Dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja	0	0	0	51	29	4,4	Sangat Tinggi
14	Selalu mencari solusi kreatif ketika menghadapi tantangan	0	0	0	34	46	4,5	Sangat Tinggi
15	Menunjukkan sikap fleksibel dalam bekerja sama dengan berbagai jenis tim atau individu	0	0	5	50	25	4,3	Sangat Tinggi
16	Aktif berkontribusi dalam kerja sama tim untuk mencapai target	0	0	5	31	44	4,5	Sangat Tinggi
17	Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah	0	5	23	37	15	3,8	Tinggi
18	Membuka kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	0	0	0	27	53	4,7	Sangat Tinggi

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

#### 4.2 Gambaran Umum Dimensi Variabel (X)

Pada penelitian ini, variabel yang diteliti yaitu seberapa besar pengaruh Komunikasi Antarpribadi atau variabel X dan variabel ini merupakan variabel independen dan penerapan *Core Value* "AKHLAK" sebagai variabel Y yang merupakan variabel dependen. Berikut adalah uraian mengenai gambaran umum variabel penelitian.

## A. Dimensi Keterbukaan (*Openness*)

Dimensi keterbukaan ialah antara komunikator dengan komunikan, maka dari itu. Dengan informasi yang jelas dan transparan, karyawan akan lebih mudah menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam perilaku mereka.

### 1. Menyampaikan informasi secara jujur dan transparan kepada rekan kerja

**Tabel 4.5**  
**Menyampaikan Informasi Secara Jujur Dan Trnsparan Kepada Rekan Kerja**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	15	18.75%	45
Setuju	37	46.25%	148
Sangat Setuju	28	35%	140
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>333</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 35% (28 orang). Sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 46,25% (37 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 18,75 (15 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju (46,25%) bahwa penyampaian informasi secara jujur dan transparan kepada rekan kerja, artinya hal ini menunjukkan bahwa budaya keterbukaan dalam menyampaikan informasi secara jujur dan transparan kepada rekan kerja telah diterapkan dengan baik di lingkungan kerja pada perusahaan ini.

## 2. Bersedia menerima kritik dari rekan kerja

**Tabel 4.6**  
**Bersedia Menerima Kritik Dari Rekan Kerja**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	19	25%	57
Setuju	5	5%	20
Sangat Setuju	56	70%	280
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>357</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 70% (56 orang), Sedangkan responden menjawab setuju sebesar 5% (5 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 25% (19 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju (70%), artinya hal ini menunjukkan bahwa budaya keterbukaan dalam bersedia menerima kritik dari rekan kerja sangat tinggi dan telah diterapkan dengan baik di lingkungan kerja.

## 3. Mengakui perasaan dan pikiran yang disampaikan sesama rekan kerja

**Tabel 4.7**  
**Mengakui Perasaan Dan Pikiran Yang Disampaikan Sesama Rekan Kerja**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	34	42,5%	102
Setuju	29	36,25%	116

Sangat Setuju	17	21,25%	85
<b>Jumlah</b>	80	100%	303

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden menjawab sangat setuju sebesar 21,25% (17 orang), sedangkan yang menjawab setuju sebesar 36,25% (29 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 42,5% (34 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab netral sebesar (42,5%), artinya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih ragu-ragu atau tidak memiliki pendapat yang kuat mengenai mengakui perasaan dan pikiran yang disampaikan rekan kerja.

## B. Dimensi Empati (*Empathy*)

Dimensi empati adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain, dengan menunjukkan empati, individu dapat menciptakan hubungan yang lebih positif dan mendukung, yang akan meningkatkan motivasi individu lainnya.

### 1. Menjadi pendengar yang baik bagi rekan kerja lain

Tabel 4.8

#### Menjadi Pendengar Yang Baik Bagi Rekan Kerja

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	22	27,5%	66
Setuju	14	17,5%	56
Sangat Setuju	44	55%	220
<b>Jumlah</b>	80	100%	342

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui dari total responden yang berjumlah 80 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 55% (44 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 17,5% (14 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 27,5% (22 orang).

Sehingga secara keseluruhan dengan banyaknya responden yang men sangat setuju sebesar (55%) dapat disimpulkan bahwa karyawan menjadi pendengar yang baik bagi rekan kerja lain sudah baik.

## 2. Ikut merasakan masalah yang dihadapi rekan kerja

**Tabel 4.9**

### **Ikut Merasakan Masalah Yang Dihadapi Rekan Kerja**

<b>Jawaban</b>	<b>n</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	22	27,5%	66
Setuju	43	53,75%	172
Sangat Setuju	15	18,75%	75
<b>Jumlah</b>	80	100%	313

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui dari total responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,75% (15 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 53,75% (43 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 27,5% (22 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (53,75%), artinya hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan budaya dari dimensi empati cukup baik terhadap ikut merasakan masalah yang dihadapi rekan kerja.

3. Menunjukkan perhatian aktif terhadap masalah atau cerita yang disampaikan rekan kerja

Tabel 4.10

**Menunjukkan Perhatian Aktif Terhadap Masalah Atau Cerita Yang Disampaikan Rekan Kerja**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	10	12,5%	20
Netral	41	51,25%	123
Setuju	29	36,25%	116
Sangat Setuju	0	0%	0
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>259</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa responden yang menjawab setuju sebesar 36,25% (29 orang), sedangkan responden yang menjawab netral sebesar 51,25% (41 orang), dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 12,5% (10 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab netral sebesar (51,25%), artinya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih memilih netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat mengenai menunjukkan perhatian aktif terhadap masalah atau cerita yang disampaikan rekan kerja.

**C. Dimensi Mendukung (*Supportiveness*)**

Dukungan mencakup pemberian dorongan, bantuan, dan pengakuan terhadap individu. Dukungan yang konsisten dapat memperkuat komitmen setiap individu.

**1. Memberi dukungan penuh terhadap sesama rekan kerja dalam menjalankan tugasnya**

**Tabel 4.11**

**Memberikan Dukungan Penuh Terhadap Sesama Rekan Kerja Dalam Menjalankan Tugasnya**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	10	12,5%	40
Sangat Setuju	70	87,5%	350
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>390</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 87,5% (70 orang), sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 12,5% (10 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (87,5%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mengenai memberikan dukungan penuh terhadap sesama rekan kerja dalam menjalankan tugasnya sudah sangat baik.

**2. Memberikan solusi kepada rekan kerja atas masalah yang dihadapi**

**Tabel 4.12**  
**Memberikan Solusi Kepada Rekan Kerja Atas Masalah Yang**  
**Dihadapi**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	5	6,25%	10
Netral	13	16,25%	39
Setuju	33	41,25%	132
Sangat Setuju	29	36,25%	145
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>326</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan hasil tabel 4.12 di atas diketahui dari responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36,25% (29 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 41,25% (33 orang), dan responden yang menjawab netral sebanyak 16,25% (13 orang), serta responden yang menjawab tidak setuju sebesar 6,25% (5 orang).

Dengan banyaknya responden sebesar (41,25%), artinya hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengenai memberikan solusi kepada rekan kerja atas masalah yang dihadapi sudah cukup baik.

### 3. Menghargai pendapat, ide atau usaha yang disampaikan rekan kerja

**Tabel 4.13**  
**Menghargai Pendapat, Ide Atau Usaha Yang Disampaikan**  
**Rekan Kerja**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0

Netral	25	31,25%	75
Setuju	43	53,75%	172
Sangat Setuju	12	15%	60
<b>Jumlah</b>	80	100%	307

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15% (12 orang), sedangkan responden menjawab setuju sebesar 53,75% (43 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 31,25% (25 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (53,75%), artinya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mengenai menghargai pendapat, ide atau usaha yang disampaikan rekan kerja sudah cukup baik.

#### D. Dimensi Sikap Positif (*Positiveness*)

Sikap positif dalam komunikasi melibatkan penggunaan bahasa dan pendekatan yang akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan kondusif.

1. **Membantu rekan lain menyelesaikan tugasnya yang mengalami kesulitan**

**Tabel 4.14**

#### **Positif Membantu Rekan Lain Menyelesaikan Tugasnya Yang Mengalami Kesulitan**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	5	6,25%	15

Setuju	26	32,5%	104
Sangat Setuju	43	53,75%	215
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>334</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53,75% (43 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 32,5% (26 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 6,25% (5 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (53,75), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mengenai membantu rekan lain menyelesaikan tugasnya yang mengalami kesulitan sudah baik.

## 2. Bertukar pikiran dan merespon pertanyaan jika ada yang bertanya tentang informasi pekerjaan

**Tabel 4.15**

### **Bertukar Pikiran Dan Merespon Pertanyaan Jika Ada Yang Bertanya Tentang Informasi Pekerjaan**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	5	6,25%	10
Netral	13	16,25%	39
Setuju	55	68,75%	220
Sangat Setuju	7	8,75%	35
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>304</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui responden menjawab sangat setuju sebesar 8,75% (7 orang), responden yang menjawab setuju sebesar 68,75% (55 orang), sedangkan responden yang menjawab netral sebesar 16,25% (13 orang), dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 6,25% (5 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sebesar (68,75%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mengenai bertukar pikiran dan merespon pertanyaan jika ada yang bertanya tentang informasi pekerjaan sudah cukup baik.

### 3. Menghindari nada atau ekspresi yang cenderung merendahkan apabila sedang berkomunikasi

**Tabel 4.16**  
**Menghindari Nada Atau Ekspresi Yang Cenderung Merendahkan Apabila Sedang Berkomunikasi**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	10	12,5%	30
Setuju	38	47,5%	152
Sangat Setuju	32	40%	160
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>342</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas dapat diketahui dari seluruh total responden yang berjumlah 80 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 40% (32 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 47,5% (38 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar

12,5% (10 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (47,5%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mengenai menghindari nada atau ekspresi yang cenderung merendahkan apabila sedang berkomunikasi sudah baik.

#### E. Dimensi Kesetaraan (*Equality*)

Kesetaraan berarti memperlakukan semua individu dengan adil dan setara dalam komunikasi serta memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu tanpa memandang status dan posisi, dengan ini dapat meningkatkan rasa keadilan dan partisipasi setiap individu.

##### 1. Bersikap netral jika ada konflik sesama rekan kerja

Tabel 4.17

Bersikap Netral Jika Ada Konflik Sesama Rekan Kerja

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	16	20%	48
Setuju	43	53,75%	172
Sangat Setuju	21	26,25%	105
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>325</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.17 diatas responden yang menjawab sangat setuju sebesar 26,25% (21 orang), sedangkan yang menjawab setuju sebesar 53,75% (43 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 20% (16 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar

(53,75%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan bersikap netral jika ada konflik sesama rekan kerja sudah baik.

**2. Tidak memandang gender atau status apabila ada yang melakukan pelanggaran**

**Tabel 4.18**  
**Tidak Memandang Gender Atau Status Apabila Ada Yang Melakukan Pelanggaran**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	17	21,25%	51
Setuju	46	57,5%	184
Sangat Setuju	17	21,25%	85
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>320</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21,25% (17 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 57,5% (46 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 21,25% (17 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (57,5%), artinya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah baik terhadap dimensi kesetaraan mengenai tidak memandang gender atau status apabila ada yang melakukan pelanggaran.

### 3. Menghargai pendapat semua pihak tanpa memandang status atau posisi

**Tabel 4.19**

**Menghargai Pendapat Semua Pihak Tanpa Memandang Status Atau Posisi**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	3	3,75%	6
Netral	14	17,5%	42
Setuju	53	66,25%	212
Sangat Setuju	10	12,5%	50
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>310</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.19 di atas dapat diketahui responden menjawab sangat setuju sebesar 12,5% (10 orang), responden yang menjawab setuju sebesar 66,25% (53 orang), sedangkan responden yang menjawab netral sebesar 17,5% (14 orang), dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 3,75% (3 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (66,25%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mengenai menghargai pendapat semua pihak tanpa memandang status atau posisi sudah baik.

#### 4.2.1 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Pendekatan Komunikasi Antarpribadi (X)

Tabel 4.20

**Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Pendekatan Komunikasi  
Antarpribadi (X)**

NO	DIMENSI	SKOR	SKOR IDEAL
<b>KETERBUKAAN</b>			
1	Menyampaikan informasi secara jujur dan transparan kepada rekan kerja	333	400
2	Bersedia menerima kritik dari rekan kerja	357	400
3	Mengakui perasaan dan pikiran yang disampaikan sesama rekan kerja	303	400
<b>Subskor</b>		993	1,200
<b>EMPATI</b>			
1	Menjadi pendengar yang baik bagi rekan kerja lain	342	400
2	Ikut merasakan masalah yang dihadapi rekan kerja	313	400
3	Menunjukkan perhatian aktif terhadap masalah atau cerita yang disampaikan rekan kerja	259	400
<b>Subskor</b>		914	1,200
<b>MENDUKUNG</b>			
1	Memberi dukungan penuh terhadap sesama rekan kerja dalam menjalankan tugasnya	390	400
2	Memberikan solusi kepada rekan kerja atas masalah yang dihadapi	326	400
3	Menghargai pendapat, ide atau usaha yang disampaikan rekan kerja	307	400
<b>Subskor</b>		1,023	1,200
<b>SIKAP POSITIF</b>			
1	Membantu rekan lain menyelesaikan tugasnya yang mengalami kesulitan	334	400
2	Bertukar pikiran dan merespon pertanyaan jika ada yang bertanya tentang informasi pekerjaan	304	400
3	Menghindari nada atau ekspresi yang cenderung merendahkan apabila sedang berkomunikasi	342	400
<b>Subskor</b>		980	1,200
<b>KESETARAAN</b>			
1	Bersikap netral jika ada konflik sesama rekan kerja	325	400

2	Tidak memandang gender atau status apabila ada yang melakukan pelanggaran	320	400
3	Menghargai pendapat semua pihak tanpa memandang status atau posisi	310	400
	<b>Subskor</b>	955	1,200
	<b>TOTAL</b>	4,865	6,000

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.20 diatas hasil rekapitulasi penelitian variabel pendekatan komunikasi antarpribadi (X) terhadap lima dimensi, yaitu keterbukaan, empati, mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dimensi-dimensi tersebut masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

1. Dimensi Keterbukaan: Individu cenderung terbuka dalam menyampaikan informasi, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal menerima kritik dan mengakui perasaan.
2. Dimensi Empati: Kemampuan individu dalam berempati kepada rekan kerja masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal menunjukkan perhatian aktif terhadap masalah yang dihadapi rekan kerja.
3. Dimensi Mendukung: Individu cukup baik dalam memberikan dukungan, namun perlu lebih proaktif dalam memberikan solusi dan menghargai pendapat rekan kerja.
4. Dimensi Sikap Positif: Individu telah menunjukkan sikap positif yang baik, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal bertukar pikiran dan merespon pertanyaan.
5. Dimensi Kesetaraan: Individu cenderung bersikap netral dalam konflik, namun perlu lebih konsisten dalam menghargai pendapat semua pihak tanpa memandang status atau posisi.

#### 4.3 Gambaran Umum Dimensi Variabel (Y)

Gambaran variabel penerapan Core Value “AKHLAK” (Y) terdiri dari dimensi amanah , dimensi kompeten, dimensi harmonis, dimensi loyal, dimensi

adaptif, dimensi kolaboratif. Berikut tingkat pengukuran dari setiap dimensi tersebut:

#### A. Dimensi Amanah

Amanah dipilih diawal karena menjadi inti dan dasar dari keseluruhan AKHLAK. Menanamkan *Core Value* Amanah dalam setiap individu menjadi langkah krusial dalam mencegah hal yang tidak diinginkan sekaligus menjadi upaya mencapai kemajuan pesat yang dirasakan manfaatnya oleh banyak manusia. Ada beberapa panduan perilaku dalam *Core Value Amanah* yaitu mememuhi janji dan komitmen, bertanggung jswab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan, berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

##### 1. Selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab

**Tabel 4.21**

**Selalu Menyelesaikan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	5	6,25%	15
Setuju	44	55%	176
Sangat Setuju	31	38,75%	155
<b>Jumlah</b>	80	100%	346

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.21 diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 80 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 38,75% (31 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 55% (44 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 6,25% (5 orang) .

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (55%), sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan mengenai selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab sudah baik.

## 2. Menjaga kepercayaan yang diberikan dalam bekerja

**Tabel 4.22**  
**Menjaga Kepercayaan Yang Diberikan Dalam Bekerja**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	37	46,25%	148
Sangat Setuju	43	53,75%	215
<b>Jumlah</b>	80	100%	363

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas dapat diketahui reponden yang menjawab sangat setuju sebesar 53,75% (43 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 46,25% (37 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (53,75%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam menjaga kepercayaan yang diberikan dalam bekerja sudah baik.

### 3. Selalu menjaga kerahasiaan data perusahaan

**Tabel 4.23**  
**Selalu Menjaga Kerahasiaan Data Perusahaan**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	%	0
Setuju	30	37,5%	120
Sangat Setuju	50	62,5%	250
<b>Jumlah</b>	80	100%	370

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.23 diatas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 62,5% (50 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 37,5% ( 30 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (62,5%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah baik dalam menjaga kerahasiaan data perusahaan.

#### **B. Dimensi Kompeten**

Kompeten adalah keterampilan seseorang yang ditujukan pada kemampuan bersikap konsisten dalam memberikan kinerja yang terampil dalam pekerjaan yang spesifik. *Core value* kompeten memiliki panduan perilaku yaitu, meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

**1. Aktif mengikuti pelatihan atau belajar mandiri untuk meningkatkan keterampilan**

**Tabel 4.24**  
**Aktif Mengikuti Pelatihan atau Belajar Mandiri Untuk Meningkatkan Keterampilan**

<b>Jawaban</b>	<b>n</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	37	46,25%	148
Sangat Setuju	43	53,75%	215
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>363</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.24 diatas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar sebesar 53,75% (43 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 46,25% (37 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (53,75%), artinya hal ini secara keseluruhan dapat disimpulkan mengenai aktif mengikuti pelatihan atau belajar mandiri untuk meningkatkan keterampilan. sudah baik.

**2. Selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik**

**Tabel 4.25**  
**Selalu Berusaha Memberikan Hasil Kerja Yang Baik**

<b>Jawaban</b>	<b>n</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0

Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	37	46,25%	148
Sangat Setuju	43	53,75%	215
<b>Jumlah</b>	80	100%	363

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.25 diatas dapat diketahui reaponden yang menjawab sangat setuju sebesar 53,75% (43 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 46,25% (37 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (53,75%), artinya ini dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu ingin berusaha memberikan hasil kerja yang baik.

### 3. Kemauan untuk beradaptasi dengan teknologi atau metode kerja baru

**Tabel 4.26**

#### **Kemauan Untuk Beradaptasi Dengan Teknologi atau Metode Kerja Baru**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	3	3,75%	9
Setuju	59	73,75%	236
Sangat Setuju	18	22,5%	90
<b>Jumlah</b>	80	100%	335

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.26 diatas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 22,5% (18 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 73,75% (59 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 3,75% (3 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (73,75%), artinya hal ini secara keseluruhan karyawan sudah baik dalam hal kemauan untuk beradaptasi dengan teknologi dan metode kerja baru.

### C. Dimensi Harmonis

Harmonis mempunyai substansi bahwa kita harus mampu menyesuaikan diri agar tercipta sebuah kesatuan dan saling menerimaperbedaan perbedaan. Dalam *core value* Harmonis terdapat dua hal yang harus dipahami yaitu peduli dan perbedaan. Dengan kata lain menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

#### 1. Selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan

Tabel 4.27

Selalu Menjaga Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja Dan Atasan

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	40	50%	160
Sangat Setuju	40	50%	200
<b>Jumlah</b>	80	100%	360

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.27 diatas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 50% (40 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 50% (40 orang).

Dengan responden yang menjawab sangat setuju sebesar (50%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam menjaga hubungan antara rekan kerja dan atasan sudah baik.

**2. Selalu menghargai perbedaan budaya, agama dan pendapat dalam lingkungan kerja**

**Tabel 4.28**

**Selalu Menghargai Perbedaan Budaya, Agama Dan Pendapat Dalam Lingkungan Kerja**

<b>Jawaban</b>	<b>n</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	41	51,25%	164
Sangat Setuju	39	48,75%	195
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>359</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.28 diatas responden yang menjawab sangat setuju sebesar 48,75% (39 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 51,25% (41 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (51,25%), artinya hal ini menunjukkan karyawan mengenai selalu

menghargai perbedaan budaya, agama dan pendapat dalam lingkungan kerja sudah baik.

### 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

Tabel 4.29

Membangun Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	31	38,75%	124
Sangat Setuju	49	61,25%	245
<b>Jumlah</b>	80	100%	369

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.29 diatas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 61,25% (49 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 38,75% (31 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (61,25%), artinya secara keseluruhan hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif sudah baik.

#### D. Dimensi Loyal

*Core value* loyal mempunyai kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu komitmen, dedikasi, dan kontribusi. Ada tiga panduan perilaku yaitu menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, perusahaan dan negara,

Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dan patuh pada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

**1. Memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi**

**Tabel 4.30**

**Memprioritaskan Kepentingan Perusahaan Di Atas  
Kepentingan Pribadi**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	5	6,25%	15
Setuju	37	46,25%	148
Sangat Setuju	38	47,5%	190
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>353</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.30 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 47,25% (38 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 46,25% (37 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar sebesar 6,25% (5 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (47,5%), artinya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mengenai lebih memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi sudah baik.

**2. Merasa bangga menjadi bagian perusahaan**

**Tabel 4.31**

### Merasa Bangga Menjadi Bagian Perusahaan

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	59	73,75%	236
Sangat Setuju	21	26,25%	105
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>341</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner Berdasarkan pada tabel 4.31 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 26,25% (21 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 73,75% (59 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (73,75%), artinya hal ini dapat disimpulkan karyawan merasa bangga menjadi bagian perusahaan sudah baik.

### 3. Memberikan waktu dan tenaga extra untuk mendukung pencapaian target perusahaan

**Tabel 4.32**

### Memberikan Waktu Dan Tenaga Extra Untuk Mendukung Pencapaian Target Perusahaan

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	51	63,75%	204

Sangat Setuju	29	36,25%	145
<b>Jumlah</b>	80	100%	349

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.32 di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36,25% (29 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 63,75% (51 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (63,75%), artinya secara keseluruhan mengenai memberikan waktu luang dan tenaga extra untuk mendukung pencapaian target perusahaan sudah baik.

#### E. Dimensi Adaptif

Adaptif dapat diartikan juga mampu beradaptasi dengan perkembangan atau perubahan jaman. Ada tiga kata kunci dalam *core value* adaptif yaitu inovasu, antusias pada perubahan, dan proaktif. Adapun panduan perilakunya adalah cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus melakukan perbaikan diri mengikuti perkembangan teknologi serta bertindak proaktif.

- Dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja**

Tabel 4.33

#### Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Cepat Terhadap Perubahan Di Tempat Kerja

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0

Setuju	51	63,75%	204
Sangat Setuju	29	36,25%	145
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>349</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.33 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36,25% (29 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 63,75% (51 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (63,75%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja sudah baik.

## 2. Selalu mencari solusi kreatif ketika menghadapi tantangan

**Tabel 4.34**

### **Selalu Mencari Solusi Kreatif Ketika Menghadapi Tantangan**

<b>Jawaban</b>	<b>n</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	34	42,5%	134
Sangat Setuju	46	57,5%	230
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>364</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.34 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 57,5% (46 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 42,5% (34

orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (57,5%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mencari solusi kreatif ketika menghadapi tantangan sudah baik.

### 3. Menunjukkan sikap fleksibel dalam bekerja sama dengan berbagai jenis tim atau individu

Tabel 4.35

#### Menunjukkan Sikap Fleksibel Dalam Bekerja Sama Dengan Berbagai Jenis Tim Atau Individu

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	5	6,25%	15
Setuju	50	62,5%	200
Sangat Setuju	25	31,25%	125
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>340</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.35 di atas responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31,25% (25 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 62,5% (50 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 6,25% (5 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (62,5%), artinya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mengenai menunjukkan sikap fleksibel dalam bekerja sama dengan berbagai jenis tim maupun individu sudah baik.

## F. Dimensi Kolaboratif

Kolaboratif yang mempunyai makna bagaimana csra kita bersama-sama berusaha mencapai tujuan yang sama. Ada dua kata kunci dalam *core value* kolaboratif yaitu kesediaan untuk bekerja sama dan sinergi yang baik. Perilaku *core value* kolaboratif adalah memberi kesempatan pada semua pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

### 1. Aktif berkontribusi dalam kerja sama tim untuk mencapai target

Tabel 4.36

#### Aktif Berkontribusi Dalam Kerja Sama Tim Untuk Mencapai Target

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	5	6,25%	15
Setuju	31	38,75%	124
Sangat Setuju	44	55%	220
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>359</b>

Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.36 di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 55% (44 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 38,75% (31 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 6,25% (5 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju

sebesar (55%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam hal aktif berkontribusi kerja sama tim untuk mencapai target sudah baik.

**2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah**

**Tabel 4.37**  
**Terbuka dalam Bekerja Sama Untuk Menghasilkan Nilai Tambah**

Jawaban	n	Persentase	Skor
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	5	6,25%	10
Netral	23	28,75%	69
Setuju	37	46,25%	148
Sangat Setuju	15	18,75%	75
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>302</b>

*Sumber: diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner*

Berdasarkan pada tabel 4.37 di atas dapat diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,75% (15 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 46,25% (37 orang), dan responden yang menjawab netral sebesar 28,75% (23 orang), serta reponden yang menjawab tidak setuju sebesar 6,25% (5 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab setuju sebesar (46,25%), artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mengenai terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah sudah cukup baik.

**3. Membeuka kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi**

**Tabel 4.38**

**Membuka Kesempatan Kepada Berbagai Pihak Untuk Berkontribusi**

<b>Jawaban</b>	<b>n</b>	<b>Persentase</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Tidak Setuju	0	0%	0
Netral	0	0%	0
Setuju	27	33,75%	108
Sangat Setuju	53	66,25%	265
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>373</b>

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.38 di atas diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebesar 66,25% (53 orang), sedangkan responden yang menjawab setuju sebesar 33,75% (27 orang).

Dengan banyaknya responden yang menjawab sangat setuju sebesar (66,25%), artinya secara keseluruhan mengenai membuka kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi sudah baik.

**4.3.1 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Penerapan Core Value “AKHLAK” (Y)**

**Tabel 4.39**

**Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Penerapan Core Value “AKHLAK” (Y)**

NO	DIMENSI	SKOR	SKOR IDEAL
<b>AMANAHAH</b>			
1	Selalu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	346	400
2	Menjaga kepercayaan yang diberikan dalam bekerja	363	400
3	Selalu menjaga kerahasiaan data perusahaan	370	400
	<b>Subskor</b>	1,079	1,200
<b>KOMPETEN</b>			
1	Aktif mengikuti pelatihan atau belajar mandiri untuk meningkatkan keterampilan	363	400
2	Selalu berusaha memberikan hasil kerja yang baik	363	400
3	Kemauan untuk beradaptasi dengan teknologi atau metode kerja baru	335	400
	<b>Subskor</b>	1,061	1,200
<b>HARMONIS</b>			
1	Selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	360	400
2	Selalu menghargai perbedaan budaya, agama dan pendapat dalam lingkungan kerja	359	400
3	Membangun lingkungan kerja yang kondusif	369	400
	<b>Subskor</b>	1,088	1,200
<b>LOYAL</b>			
1	Memprioritaskan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi	353	400
2	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	341	400
3	Memberikan waktu dan tenaga extra untuk mendukung pencapaian target perusahaan	349	400
	<b>Subskor</b>	1,043	1,200
<b>ADAPTIF</b>			
1	Dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja	349	400
2	Selalu mencari solusi kreatif ketika menghadapi tantangan	364	400
3	Menunjukkan sikap fleksibel dalam bekerja sama dengan berbagai jenis tim atau individu	340	400
	<b>Subskor</b>	1,053	1,200

KOLABORATIF			
1	Aktif berkontribusi dalam kerja sama tim untuk mencapai target	359	400
2	Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah	302	400
3	Membuka kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi	373	400
<b>Subskor</b>		1,034	1200
<b>TOTAL</b>		6,358	7,200

*Sumber:* diolah peneliti berdasarkan hasil kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.39 diatas hasil rekapitulasi penelitian variabel penerapan *core value* “AKHLAK” (Y) terhadap enam dimensi, yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dimensi-dimensi tersebut masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

1. Dimensi Amanah: Individu ini umumnya dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Namun, masih ada ruang untuk penerapan dalam menjaga kerahasiaan data.
2. Dimensi Kompeten: Individu ini memiliki kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri. Namun, perlu lebih banyak upaya dalam beradaptasi dengan teknologi baru.
3. Dimensi Harmonis: Individu ini cukup baik dalam membangun hubungan antarpribadi. Namun, perlu lebih konsisten dalam menghargai perbedaan.
4. Dimensi Loyal: Individu ini menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi. Namun, perlu lebih meningkatkan kontribusi aktif dalam mencapai target perusahaan.
5. Dimensi Adaptif: Individu ini cukup adaptif terhadap perubahan. Namun, perlu lebih banyak menunjukkan sikap fleksibel dalam bekerja sama.
6. Dimensi Kolaboratif: Individu ini aktif berkontribusi dalam kerja sama tim. Namun, perlu lebih terbuka dalam menerima masukan dan bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.

#### 4.4 Uji Statistik

##### 4.4.1 Hasil Uji korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratam hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi, dasar pengambilan keputusan dapat dilihat sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berkorelasi
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi

Berikut adalah hasil uji korelasi:

**Tabel 4.40**  
**Hasil Uji Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		Pendekatan Komunikasi Antarpirbadi	Penerapan Core Value "AKHLAK"
Pendekatan Komunikasi Antarpirbadi	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Penerapan Core Value "AKHLAK"	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: hasil data olahan SPSS 25.0

Hasil uji korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pendekatan Komunikasi Antarpribadi dengan Penerapan *Core Value* "AKHLAK" pada karyawan PT Rajawali Nusindo. Nilai korelasi Pearson sebesar 0,759, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat kuat dan positif. Tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara Pendekatan Komunikasi Antarpribadi dengan Penerapan *Core Value* "AKHLAK" dapat diterima.

Interpretasi ini menunjukkan bahwa semakin efektif Pendekatan Komunikasi Antarpribadi yang diterapkan oleh Divisi Humas, maka semakin besar pula penerapan *Core Value* "AKHLAK" yang terjadi pada karyawan.

#### 4.4.2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mencari uji regresi variabel x dan y peneliti menggunakan program SPSS 25.0.

**Tabel 4.41**

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.495	5.463		4.301	0.000
	Pendekatan Komunikasi Antarpirbadi	0.918	0.089	0.759	10.304	0.000

a Dependent Variable: Core Value "AKHLAK"

Sumber: hasil data olahan SPSS 25.0

Persamaan regresi linearnya adalah:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 23.495 + 0.918$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen Pendekatan Komunikasi Antarpribadi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen Penerapan *Core Value* "AKHLAK". Koefisien regresi sebesar 0.918 mengindikasikan bahwa setiap penerapan 1 unit dalam Pendekatan Komunikasi Antarpribadi akan meningkatkan Penerapan *Core Value* "AKHLAK" sebesar 0.918 unit. Nilai t (10.304) dengan signifikansi (0.000) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik ( $p < 0.05$ ). Selain itu, nilai Beta = 0.829 mengindikasikan bahwa Pendekatan Komunikasi Antarpribadi memberikan kontribusi yang kuat terhadap perubahan Penerapan *Core Value* "AKHLAK".

Berdasarkan tabel Coefficients, dapat disimpulkan bahwa variabel Pendekatan Komunikasi Antarpribadi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK", baik secara statistik maupun secara praktis.

#### 4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi ini seberapa besar persentasi variasi variabel X yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel Y. R Square ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variasi atau perubahan pada variabel dependen (Penerapan *Core Value* "AKHLAK") dapat dijelaskan oleh variabel independen (Pendekatan Komunikasi Antarpribadi) dalam model regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1:

1. Nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik.

2. Nilai mendekati 0 menunjukkan bahwa model kurang baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil yang diperoleh dengan menggunakan program statistik terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.42**

**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759a	0.576	0.571	3.59966

a Predictors: (Constant), Pendekatan Komunikasi Antarpribadi

Sumber: hasil data olahan SPSS 25.0

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.576 mengindikasikan bahwa 57,6% variasi pada Penerapan *Core Value* "AKHLAK" dapat dijelaskan oleh variabel Pendekatan Komunikasi Antarpribadi. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan prediksi yang baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Sementara itu, sisanya sebesar 42,4% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Nilai Adjusted  $R^2 = 0.517$  menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel, model tetap memiliki kemampuan prediksi yang baik dan stabil. Perbedaan kecil antara

$R^2$  dan Adjusted  $R^2$  mengindikasikan bahwa model ini telah dirancang dengan cukup efisien dan tidak mengalami overfitting.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen dengan

mengukur derajat hubungan kedua variabel. Pengujian menggunakan signifikansi 0,05 atau 5% (2-tailed).

Ho: Pendekatan Komunikasi Antarpribadi Divisi Humas Tidak Berpengaruh Besar Terhadap Penerapan *Core Value* “AKHLAK” Karyawan PT Rajawali Nusindo.

Ha: Pendekatan Komunikasi Antarpribadi Divisi Humas Berpengaruh Besar Terhadap Penerapan *Core Value* “AKHLAK” Karyawan PT Rajawali Nusindo.

**Tabel 4.43**  
**Uji Hipotesis**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.495	5.463		4.301	0.000
	Pendekatan Komunikasi Antarpribadi	0.918	0.089	0.759	10.304	0.000

Sumber: hasil data olahan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t sebesar 10.304 dengan tingkat signifikansi (ppp) sebesar 0.000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas toleransi kesalahan sebesar 0.05. Dengan demikian, hipotesis H0 yang menyatakan bahwa "Pendekatan Komunikasi Antarpribadi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Penerapan *Core Value* “AKHLAK” ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa Pendekatan Komunikasi Antarpribadi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Penerapan *Core Value* “AKHLAK”. Nilai t yang tinggi (10.304) juga mengindikasikan bahwa variabel ini

memiliki peran penting dalam model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Pendekatan Komunikasi Antarpribadi yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat Penerapan *Core Value* "AKHLAK" karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Pendekatan Komunikasi Antarpribadi yang dilakukan, semakin tinggi nilai Penerapan *Core Value* "AKHLAK" pada karyawan.

#### 4.5 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Divisi Humas Terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK" Karyawan PT Rajawali Nusindo Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian diantaranya sebagai berikut :

##### 1. Hubungan Antara Pendekatan Komunikasi Antarpribadi dan Penerapan *Core Value* "AKHLAK"

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson yang diolah menggunakan SPSS 25.0, terdapat hubungan yang signifikan antara Pendekatan Komunikasi Antarpribadi dan Penerapan *Core Value* "AKHLAK" pada karyawan PT Rajawali Nusindo. Nilai korelasi Pearson ( $r$ ) sebesar 0,759 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat kuat dan positif. Artinya, semakin baik pendekatan komunikasi antarpribadi yang dilakukan oleh Divisi Humas, maka semakin meningkat pula penerapan *Core Value* "AKHLAK" oleh karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan dapat lebih menekankan strategi komunikasi yang baik sebagai sarana untuk memperkuat budaya organisasi berbasis nilai-nilai "AKHLAK". Program pelatihan komunikasi, coaching, dan mentoring dapat dioptimalkan agar interaksi antara Divisi Humas dan karyawan semakin efektif dalam menyampaikan nilai-nilai perusahaan. Dengan demikian, semakin baik komunikasi antarpribadi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat

pemahaman dan penerapan *Core Value* "AKHLAK" oleh karyawan PT Rajawali Nusindo.

## **2. Pengaruh Pendekatan Komunikasi Antarpribadi terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK"**

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 23,495 + 0,918X$ , di mana Y merupakan Penerapan *Core Value* "AKHLAK" dan X adalah Pendekatan Komunikasi Antarpribadi. Nilai konstanta sebesar 23,495 menunjukkan bahwa jika tidak ada pendekatan komunikasi antarpribadi, nilai dasar penerapan *Core Value* "AKHLAK" tetap berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,918 menunjukkan bahwa setiap penerapan satu satuan dalam Pendekatan Komunikasi Antarpribadi akan meningkatkan *Core Value* "AKHLAK" sebesar 0,918. Hasil ini juga didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa pengaruh Pendekatan Komunikasi Antarpribadi terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK" adalah signifikan. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,759 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pendekatan Komunikasi Antarpribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman dan penerapan *Core Value* "AKHLAK" oleh karyawan PT Rajawali Nusindo.

## **3. Persentase pengaruh Pendekatan Komunikasi Antarpribadi terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK"**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa Pendekatan Komunikasi Antarpribadi mampu menjelaskan 57,6% variasi dalam Penerapan *Core Value* "AKHLAK". Sementara itu, sisanya 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai R sebesar 0,759 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,571 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kontribusi Pendekatan

Komunikasi Antarpribadi terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK" tetap tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendekatan komunikasi antarpribadi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk dan meningkatkan penerapan nilai-nilai "AKHLAK" di lingkungan kerja.

- 4. Berdasarkan hasil uji hipotesis**, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 10,304 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa Pendekatan Komunikasi Antarpribadi Divisi Humas tidak berpengaruh besar terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK" ditolak, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pendekatan Komunikasi Antarpribadi Divisi Humas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Penerapan *Core Value* "AKHLAK" pada karyawan PT Rajawali Nusindo. Nilai koefisien regresi sebesar 0,918 menunjukkan bahwa setiap penerapan satu satuan dalam pendekatan komunikasi antarpribadi akan meningkatkan *Core Value* "AKHLAK" sebesar 0,918. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,759 mengindikasikan bahwa variabel ini memiliki kontribusi yang kuat dalam model regresi.

Dengan demikian, Pendekatan Komunikasi antarpribadi dapat dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam Penerapan *Core Value* "AKHLAK" karyawan PT Rajawali Nusindo. Komunikasi antarpribadi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penerapan *Core Value* "AKHLAK" pada karyawan PT Rajawali Nusindo, dengan kontribusi sebesar 57,6% terhadap variasi nilai tersebut. Hasil ini menegaskan pentingnya pendekatan komunikasi antarpribadi yang efektif dalam penguatan nilai-nilai perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan komunikasi antarpribadi, baik untuk manajer, atasan, maupun seluruh karyawan, menjadi salah satu strategi yang perlu diprioritaskan oleh perusahaan untuk mendukung internalisasi nilai "AKHLAK" secara optimal.