

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUD
MUHAMMAD SANI KABUPATEN KARIMUN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

HARLY YOVIANA PUTRI

13.860.0204



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PERAWAT DI RSUD
MUHAMMAD SANI KABUPATEN KARIMUN

NAMA MAHASISWA : HARLY YOVIANA PUTRI

NO. STAMBUK : 13.860.0204

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Salamiah Sari Dewi, S.Psi.M.Psi)

(Shirley Melita, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN PSIKOLOGI

(Farida Hanum Siregar, S.Psi.M.Psi)

(H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Rajuan

10 Oktober 2018

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

10 Oktober 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

H. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Istiana, S.Psi, M.Psi
2. Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi
3. Salamiah Sari Dewi, S.Psi.M.Psi
4. Shirley Melita, M.Psi, Psikolog

TANDA TANGAN



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2018



Harly Yoviana Putri

13 860 0204

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSUD MUHAMMAD SANI KABUPATEN KARIMUN

Oleh:

HARLY YOVIANA PUTRI

NIM: 13 860 0204

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun. Variabel bebas yang dipakai adalah komunikasi interpersonal dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Metode analisis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan Skala Likert, dan diolah secara statistik dengan Program SPSS versi 16.00 yaitu Koefisien Determinan (R^2). Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Hipotesa penelitian berbunyi ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan 146 perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian adalah skala komunikasi interpersonal dan skala kepuasan kerja. Skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek komunikasi interpersonal dari De Vito (1997), skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Robbins (1996). Analisis data menggunakan uji korelasi *product moment*, menunjukkan hasil terdapat hubungan positif ($r_{xy} = 0.610$; $p = 0.000 < 0.05$). Selain itu diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 36,7% ($R^2 = 0.367$).

Kata kunci: Perawat, Komunikasi interpersonal, Kepuasan Kerja.

**A RELATIONSHIP BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION
AND WORK SATISFACTION OF NURSES IN MUHAMMAD SANI
HOSPITAL IN KARIMUN DISTRICT**

By :

HARLY YOVIANA PUTRI
NIM: 13 860 0204

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of interpersonal communication on job satisfaction in nurses at Muhammad Sani Hospital in Karimun District. The free variable used is interpersonal communication and the dependent variable is job satisfaction. The analysis method that researcher uses in this study is a quantitative method. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurements used a Likert Scale, and were processed statistically with the SPSS Program version 16.00 namely the Determinant Coefficient (R). This quantitative research aims to examine the relationship of interpersonal communication with job satisfaction. The research hypothesis there is a positive relationship between interpersonal communication and job satisfaction. This study involved 146 nurses at Muhammad Sani Hospital, Karimun District. Sampling is done by total sampling technique. The research instrument is the scale of interpersonal communication and job satisfaction scale. Interpersonal communication scale is compiled based on aspects of interpersonal communication from De Vito (1997), job satisfaction scale is arranged based on aspects of job satisfaction according to Robbins (1996). Data analysis using product moment correlation test, shows the results there is a positive relationship ($r_{xy} = 0.610$; $p = 0.000 < 0.05$). In addition it is known that the variables of interpersonal communication affect job satisfaction by 36.7% (R square = 0.367).

Keyword : Nurse, Interpersonal Communication, Job Satisfaction.

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil 'Alamin Washolatu Wassalamu'ala Asrafil Anbiyai Wal Mursalin, Sayyidina Wamaulana Muhammadin Wa'ala Alihi Waaskhabihi Ajma'in. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada ummatnya hingga akhir zaman. Aamiin ya rabbal 'alaamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Kabupaten Karimun”.

Peneliti menyadari dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada anak-anak pak Munir.
4. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi. M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini. Yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan

ilmunya memberikan saran serta arahan dan motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan saran dan arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Salamiah Sari Dewi S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan banyak masukan, dukungan dan bimbingan dari peneliti berada dibangku perkuliahan sampai penyusunan skripsi hingga selesai.
7. Bapak Hairul Anwar S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan arahan, masukan dan pengajaran serta membantu kelancaran penyusunan skripsi.
8. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan III yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi.
9. Kedua orang tua yang tercinta Ayahanda Hartono, SH. MH dan Ibunda Delinur, yang selalu memberikan semangat yang luar biasa, memberikan dukungan dan motivasi, memberikan nasehat, serta memberikan cinta kasih yang tak terhingga. Terimakasih, sudah memberikan ananda pendidikan yang layak dari kecil, terimakasih untuk doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk keberhasilan ananda. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada Ayah dan Bunda. Aamiin.
10. Ibu Istiana S.Psi, M.Psi selaku ketua pada sidang meja hijau peneliti dan , Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku sekretaris pada seminar proposal dan sidang meja hijau peneliti. Terima kasih atas kesediaan waktu, saran-saran, dan nasihat yang telah Ibu berikan kepada peneliti.
11. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah.

12. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Universitas Medan Area yang telah bersedia untuk menjadi sampel penelitian. Trimakasih atas kesediaannya semua meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.
13. Buat sahabat terkasih Muhammad Amir Syarifuddin Purba terimakasih telah membantu dan mendukung saya dalam penyusunan skripsi.
14. Buat adik saya Dhiandra Puteri terimakasih telah membantu dan meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam penyusunan skripsi.
15. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2013, terima kasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini semoga pertemanan terus terjalin selamanya.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih segala bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata semoga Allah SWT yang sebaik-baik pemberi balasan, membalas segala amal yang telah diberikan dan memberikan limpahan Rahmat-Nya kepada kita semua.

Aamiin Yaa Robbal 'Alaamiin.

Medan, 10 Oktober 2018

Peneliti

Harly Yoviana Putri

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Perawat.....	10
1. Pengertian Perawat.....	10
B. Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	13

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	16
4. Ciri-Ciri Karyawan Memiliki Kepuasan Kerja	20
5. Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja.....	21
6, Indikator Kepuasan Kerja.....	22
C. Komunikasi Interpersonal	24
1. PengertianKomunikasi Interpersonal	24
2. Komponen-Komponen Komunikasi Interpersonal	26
3. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal	28
4. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	31
D. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat.....	32
E. Kerangka Konseptual.....	33
F. Hipotesis	34
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Tipe Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel	35
C. Definisi Operasional	35
D. Subjek Penelitian	37
1. Populasi Penelitian	37
2. Sampel Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reliabilitas	40
G. Analisis Data	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	45
1. Orientasi Kancan	45

2. Visi dan Misi	45
B. Pelaksanaan Penelitian	46
1. Persiapan Administrasi	46
2. Persiapan Alat Ukur	46
a. Skala Kepuasan Kerja	47
b. Skala Komunikasi Interpersonal	48
3. Pelaksanaan Penelitian	50
a. Validitas Skala Kepuasan Kerja dan Skala Komunikasi Interpersonal	51
b. Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja dan Skala Komunikasi Interpersonal	54
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	55
1. Uji Asumsi	55
a. Uji Normalitas Sebaran	55
b. Uji Linearitas	56
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	58
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	59
D. Pembahasan	62
BAB V. PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	47
2. Tabel 2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba	49
3. Tabel 3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Coba	52
4. Tabel 4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	53
5. Table 5 Reliabilitas Skala Komunikasi Interpersonal.....	54
6. Table 6 Reliabilitas Sakala Kepuasan Kerja	54
7. Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	56
8. Tabel 8 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	57
9. Tabel 9 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	58
10. Tabel 10 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	62

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1. Kondisi Komunikasi Interpersonal 60
2. Gambar 2. Kondisi Kepuasan Kerja 61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan. Demikian juga di dalam dunia kesehatan atau rumah sakit, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam sebuah rumah sakit serta sebesar apapun modal yang dimiliki, perawat yang ada pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari peran perawat dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat tidak dapat berjalan dengan baik.

Banyak sekali permasalahan yang kita lihat sehari-hari di dunia kerja. Jika seseorang memiliki permasalahan di dalam bekerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja individu tersebut, karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang tak sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, tak lain halnya di dunia kesehatan yang dialami oleh perawat.

Perawat sebagai salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien

untuk mempercepat proses penyembuhan. Seorang perawat, karena pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat, dan mempunyai energi yang cukup. Kondisi tubuh yang kurang menguntungkan akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat bilamana saat bekerja ia mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental.

Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Di sisi lain, keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Perawat adalah tulang punggung pelayanan kesehatan di rumah sakit mereka harus siaga 24 jam untuk melakukan tugas-tugas rutin dan menghadapi berbagai situasi darurat seperti kondisi kesehatan pasien yang kritis, menghadapi kesulitan keluarga pasien dan sebagainya. Kalangan pekerja kesehatan perawat masih dianggap sebagai pekerja kelas dua di bawah dokter, sehingga profesionalisme seolah-olah hanya di perlukan untuk dokter.

Sebagai suatu profesi yang masih berusaha menunjukkan jati diri, profesi keperawatan dihadapkan pada banyak tantangan. Tantangan ini bukan hanya dari eksternal tapi juga dari internal profesi ini sendiri perawat dituntut memiliki skill yang memadai untuk menjadi seorang perawat profesional. Seiring dengan berjalannya waktu dan bertambahnya kebutuhan pelayanan kesehatan menuntut perawat saat ini memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang. Saat ini perawat memiliki peran yang lebih luas dengan penekanan pada peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit, juga memandang pasien secara komprehensif.

Mengingat pentingnya profesi perawat bagi kesembuhan pasien, terasa bahwa diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan profesionalisme perawat. Selama ini dunia pendidikan keperawatan telah mengembangkan kurikulum yang tentunya telah dipertimbangkan sebaik mungkin. Keberhasilan rumah sakit tidak akan tercapai apabila pelayanan ataupun tenaga kerjanya tidak diperhatikan dengan baik.

Kontribusi perawat pada suatu rumah sakit akan menentukan maju ataupun mundurnya rumah sakit. Rumah sakit yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kebahagiaan kerja para perawatnya, dengan kebahagiaan kerja yang di dapat oleh perawat akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik lagi, namun bila perawat dalam suatu rumah sakit tidak mendapatkan kenyamanan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kenyamanan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada perusahaan.

Blum (dalam Anoraga, 2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001). Hasil wawancara awal penulis pada tanggal 03 Januari 2018:

“Saya menjadi perawat selama 15 Tahun udah banyak yang saya lewati, banyak pengalaman tapi tidak ada peningkatan yang diberikan dari rumah sakit, disini perawat kurang diperhatikan, tenaga saja yang dibutuhkan, akan tetapi untuk kesejahteraan kurang diperhatikan” (MA)

Kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit Muhammad Sani Kabupaten Karimun merasakan adanya tidak kepuasan karena pihak rumah sakit tidak memikirkan bagaimana agar tenaga dan keahlian mereka yang sudah disumbangkan selama bertahun-tahun menjadi sia-sia dan tidak ada penghargaan khusus untuk masa pengabdian mereka.

Byrnc (1997) mengatakan bahwa di antara beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor komunikasi. Selanjutnya Gilmer (dalam Temaluru, 2001) mengemukakan sepuluh aspek yang dinilai memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja yaitu keamanan kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, upah atau gaji, aspek interistik dari pekerjaan, supervisi, aspek – aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi dan kondisi untuk kerja dan benefit.

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya (Muhammad, 2005). Menurut Effendy (2003), Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal.

Menurut Muhammad (2009), klasifikasi komunikasi interpersonal terdiri dari unsur-unsur komunikasi dialog, wawancara, percakapan dan komunikasi tatap muka, selanjutnya mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal menjadi interaksi intim, percakapan *social*, interogari atau pemeriksaan dan wawancara. Muhammad (2009) menjelaskan tujuan komunikasi interpersonal terjadi dari tujuan menemukan diri sendiri, menemukan dunia luar, membentuk dan menjaga hubungan penuh arti, berubah sikap dan tingkah laku untuk kesenangan dan membantu. Komunikasi yang efektif terjadi dalam suatu organisasi akan dapat memberikan suasana yang nyaman dan menimbulkan kehangatan dalam bekerja.

Komunikasi yang baik akan meningkatkan hubungan profesional dan untuk pemberian informasi dari masing-masing individu sesuai dengan kedudukannya. Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun merasakan tidak puas dalam kerja. Dari hasil observasi merasakan pekerjaan mereka tidak sesuai dengan penghargaan yang diberikan dari pihak rumah sakit. Perawat merasa bahwa rumah sakit hanya membutuhkan tenaga mereka, tanpa mempertimbangkan kesejahteraan perawat. Dalam komunikasi dengan atasan, perawat menyampaikan bahwa pihak rumah sakit memperbaharui manajemennya, sehingga mereka memiliki kepala perawat yang baru. Adanya kesulitan dalam penyampaian antara perawat dengan kepala perawat karena masih dalam penyesuaian dengan pimpinan yang baru. Perawat mengakui bahwa pimpinan mereka sebelumnya sangat terbuka dan menerima penyampaian yang diberikan. Perawat yang benar-benar mencintai pekerjaannya akan melayani dengan tanggung jawab dan penuh kasih sayang.

Senyum sapa yang selalu diberikan saat bekerja sebagai penghilang lelah selama bekerja. Ketika semua sudah diselesaikan dengan baik, dalam dirinya tidak terlintas akan mengharapkan imbalan dari pasien, karena ketika kepuasan kerja menjadi yang utama, segala tugas baik besar maupun kecil harus diselesaikan dengan teliti, tepat waktu dan baik. Terlihat tidak peduli dan merasa benar-benar terbebani dengan pekerjaannya sendiri. Misalnya perawat tidak mempunyai keyakinan bahwa pekerjaannya akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memperhatikan kualitas kerja dan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun juga terlihat tidak tepat waktu dalam kehadiran ataupun melayani pasien, banyak yang masih asik dengan kesibukannya masing-masing. Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun dalam hal pelayanan tidak menunjukkan sikap yang baik, ramah, serta penuh kasih sayang, terlihat perawat masih membedakan status pasien dalam merespon dan memberikan pelayanan. Perawat lebih mengutamakan pasien yang status nya mandiri ataupun asuransi swasta. Perawat tidaklah lepas dari orang lain pada saat bekerja dan haruslah memenuhi nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi organisasi tapi bagi pekerja itu sendiri. Kondisi seperti inilah yang diharapkan setiap manajemen organisasi dan menjadi salah satu alasan peneliti untuk melakukan studi kepuasan kerja.

Masalah yang terjadi pada rumah sakit tersebut apabila tidak diimbangi dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik maka tidak akan terwujud kepuasan kerja pada perawat. Kepuasan kerja menggambarkan sikap suka atau tidak suka perawat terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perawat RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun. Ketika perawat tidak dapat mengendalikan kejadian yang tidak menyenangkan, perawat tersebut akan merasa tidak puas dan kurang bahagia dalam kehidupannya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

B. Identifikasi Masalah

Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tidak menyadari pentingnya menanamkan kepuasan kerja dalam dirinya. Terlihat tidak peduli dan merasa benar-benar terbebani dengan pekerjaannya sendiri. Misalnya perawat tidak mempunyai keyakinan bahwa pekerjaannya akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memperhatikan kualitas kerja dan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun juga terlihat tidak tepat waktu dalam kehadiran ataupun melayani pasien, banyak yang masih asyik dengan kesibukannya masing-masing. Padahal, dalam hal pelayanan

seharusnya perawat mampu menunjukkan sikap yang baik, ramah, serta penuh kasih sayang.

Pelayanan keperawatan merupakan unsur terpenting pelaksanaan pelayanan sehingga mencapai kesuksesan tujuan rumah sakit. Keberhasilan ini diberikan melalui tingkat kepuasan kerja perawat, yang salah satu faktornya dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Oleh karenanya diperlukan identifikasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal mempengaruhi ada tidaknya tingkat kepuasan kerja pada perawat RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

C. Batasan Masalah

Dengan adanya masalah di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas lebih lanjut yaitu mengenai adanya hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Dalam hal ini batasan yang diteliti adalah perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Secara praktis jika dari hasil penelitian ini nantinya terdapat adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, maka diharapkan dapat bermanfaat bagi perawat agar mampu bekerja dengan baik dan mampu mencapai kepuasan dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perawat

1. Pengertian perawat

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa Latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2003), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Wardhono (1998) mendefinisikan perawat adalah orang yang telah menyelesaikan pendidikan profesional keperawatan, dan diberi kewenangan untuk melaksanakan peran serta fungsinya.

Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien (Suwignyo, 2007).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Permenkes, 2010). Perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan

melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (UU kesehatan No 23 tahun 1992).

Jadi perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan perawat dan memiliki kemampuan serta kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan bidang keilmuan yang dimiliki dan memberikan pelayanan kesehatan secara holistik dan profesional untuk individu sehat maupun sakit, perawat berkewajiban memenuhi kebutuhan pasien meliputi bio-psiko-sosio dan spiritual.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Penekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang adalah dengan penjumlahan angka-nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*).

Siegel dan Lane (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang memiliki berbagai aspek. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan dimasa depan.

Menurut Berry (2000), kepuasan kerja adalah sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku, yang diperkirakan memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Locke (dalam Berry, 1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.

Sedangkan Tiffin (dalam Anoraga, 2002) mengatakan kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Hal sama juga dikatakan Davis dan Newstrom (1995) bahwa: “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*”. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Selain itu Wether & Davis (1996) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut Handoko (2001) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004) sebagai berikut :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Gilmer (dalam Temaluru, 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Kompensasi

Kompensasi menyebabkan kepuasan dalam bekerja, dan orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah kompensasi yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (*Supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya adalah komunikasi interpersonal (Muhammad, 2005).

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, komunikasi antar individu dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan tersebut.

3. Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2002) ada 5 aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (*Supervision*)

Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman sekaligus atasannya. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Teman sekerja (*workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar

untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak terbuka dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

e. Gaji / Upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang layak atau tidak.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik termasuk: suhu, udara suasana tempat kerja, sedangkan psikologis termasuk waktu kerja, jam istirahat.

Menurut Robbins (2006) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap yang ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan. bahwa kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk

mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi. Apabila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut memberikan ketidak setabilan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa tidak puas.

Berdasarkan pendapat Levi diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan dalam bekerja adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji/upah dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut pendapat Robbins aspek dalam kepuasan bekerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

4. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munanda (2004) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus memiliki suatu keyakinan kepada organisasi tempat dia bekerja
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya, kualitas kerja harus ditunjukkan dalam bentuk sikap dalam bekerja
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi, karyawan haruslah memiliki keterkaitan kepada organisasi.
- d. Lebih produktif, dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kondisi tubuh yang sehat dan produktif.

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2011), ciri-ciri karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis
- b. Pada gilirannya akan menjadi frustrasi
- c. Sering melamun, cepat bosan, dan emosi tidak stabil

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah memiliki kepercayaan, memperhatikan kualitas kerja, mempunyai komitmen, dan lebih produktif.

5. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Locke dalam Dunnette (1993) membagi sembilan dimensi kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b. Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- c. Promosi termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
- d. Pengakuan termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.
- e. Benefit termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan.
- f. Kondisi kerja termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
- g. Supervisi termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.
- h. Rekan kerja termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.
- i. Perusahaan dan manajemen termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit-benefit.

Berdasarkan pendapat Locke, Luthans, dan Gilmer, maka terlihat ada tujuh dimensi yang sama dipergunakan para ahli tersebut dalam mengungkap dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, serta perusahaan dan manajemen.

6. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mas'ud (2004) ada lima hal yang menjadi indikator kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang atau promosi, gaji atau kompensasi, rekan kerja dan atasan atau pemimpin kerja. Luthans (dalam Yuwono, 2005) menjelaskan lebih lanjut mengenai 5 (lima) indikator tersebut:

a. Gaji

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Robbins (dalam Purnama dan Suhartini, 1997) mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan; maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini

dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

b. Kesempatan mendapatkan promosi

Menurut Luthans (dalam Robbins, 1996) kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

c. Kolega kerja atau rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu. Menurut Luthans (dalam Robbins, 1996) kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja menjadi lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat memberikan *support*, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang pegawai.

d. Atasan

Menurut Luthans (dalam Robbins, 1996) Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat

menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

e. Pekerjaan itu sendiri

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja (Robbins, 1996).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah gaji, kesempatan mendapatkan promosi, kolega kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

C. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya (Muhammad, 2005). Menurut Effendy (2003) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal.

Menurut Effendi, pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya (Sunarto, 2003). Secara konstektual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Namun, memberikan definisi konstektual saja tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setiap interaksi antara satu individu dengan individu lain berbeda-beda.

Arni Muhammad (2005) menyatakan bahwa “komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.

2. Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (2011), beberapa komponen yang harus ada dalam komunikasi interpersonal yaitu:

a. Sumber/ komunikator

Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain).

b. *Encoding*

Encoding adalah suatu aktivitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.

c. Pesan

Merupakan hasil *encoding*. Pesan adalah seperangkat simbol-simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain.

d. Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.

e. Penerima/ komunikan

Adalah seseorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasi pesan. Dalam proses komunikasi interpersonal, penerima bersifat aktif, selain

menerima pesan melakukan pula proses interpretasi dan memberikan umpan balik.

f. *Decoding*

Decoding merupakan kegiatan internal dalam diri penerima. Melalui indera, penerima mendapatkan macam-macam data dalam bentuk “mentah”, berupa kata-kata dan simbol-simbol yang harus diubah kedalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna.

g. Respon

Yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan. Respon dapat bersifat positif, netral, maupun negatif.

h. Gangguan (*noise*)

Gangguan atau *noise* atau *barier* beraneka ragam, untuk itu harus didefinisikan dan dianalisis. *Noise* dapat terjadi di dalam komponen-komponen manapun dari sistem komunikasi. *Noise* merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan.

i. Konteks komunikasi

Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu, dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan konkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan. Konteks waktu menunjukkan pada waktu kapan komunikasi terjadi, dan konteks nilai meliputi nilai sosial dan nilai budaya yang mempengaruhi suasana komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen komunikasi interpersonal adalah: sumber, aktifitas, pesan, saluran, penerima, kegiatan, respon, gangguan, dan konteks komunikasi.

3. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

De Vito (1997) menyatakan agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif, maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh para pelaku komunikasi interpersonal tersebut yaitu:

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuka diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal, yaitu:

- 1) komunikator harus terbuka pada komunikan demikian juga sebaliknya
- 2) kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang
- 3) serta mengakui perasaan, pikiran serta mempertanggungjawabkannya.

b. Empati (*Emphaty*)

Empati didefinisikan oleh Henry Backrack (1996) sebagai kemampuan untuk merasakan hal-hal yang dirasakan orang lain. Hal ini termasuk salah satu cara untuk melakukan pemahaman terhadap orang lain.

c. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Dukungan meliputi tiga hal. Pertama, *descriptiveness*, dipahami sebagai lingkungan yang tidak di evaluasi menjadikan orang bebas dalam mengucapkan

perasaannya, tidak defensif sehingga orang tidak malu dalam mengungkapkan perasaannya dan orang tidak akan merasa bahwa dirinya dijadikan bahan kritikan terus menerus.

Kedua, *spontaneity* dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara spontan dan mempunyai pandangan yang berorientasi ke depan, yang mempunyai sikap terbuka dalam menyampaikan pemikirannya.

Ketiga, *provisionalism* dipahami sebagai kemampuan untuk berpikir secara terbuka (open minded).

d. Sikap Positif (*positiveness*)

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain. Sikap positif tidak dapat lepas dari upaya mendorong menghargai keberadaan serta pentingnya orang lain.

e. Kesetaraan (*equality*)

Tidak akan pernah ada dua orang yang sama-sama setara dalam semua hal. Komunikasi interpersonal akan efektif apabila suasananya setara. Artinya, harus ada pengakuan dari kedua belah pihak sama-sama berharga dan ada sesuatu yang akan disumbangkan.

Menurut Lunandi (1994) ada empat aspek yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu : citra diri (*self-image*), citra pihak lain (*The image of the others*), lingkungan fisik, lingkungan sosial.

a. Citra diri (*self-image*). Setiap manusia mempunyai gambaran tertentu mengenai dirinya, status sosialnya, kelebihan dan kekurangannya. Gambaran

itulah yang menjadi penentu bagi apa yang dilihatnya, didengarnya, bagaimana penilaiannya terhadap segala yang berlangsung di sekitarnya.

- b. Citra pihak lain (*The image of the others*). Selain citra diri, citra pihak lain juga menentukan cara dan kemampuan orang berkomunikasi. Pihak lain, yakni orang yang diajak berkomunikasi, mempunyai gambaran khas bagi dirinya. Kadang dengan orang yang satu komunikasi lancar, jelas, tenang.
- c. Lingkungan fisik. Faktor ini punya pengaruh pada komunikasi. Bagaimanapun orang yang suka berteriak pada waktu berada di rumah sendiri, ia lebih banyak berbisik di tempat beribadah. Sekalipun orang diajak berkomunikasi itu sama (misal anak sendiri).
- d. Lingkungan sosial. Lingkungan sosial merupakan proses komunikasi yang terjadi pada situasi ataupun orangnya bila situasi atau orangnya berbeda akan menyebabkan terjadinya proses komunikasi yang berbeda pula.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang ada dalam komunikasi interpersonal antara lain didasari oleh sikap terbuka, empati, saling mendukung, sikap positif, dan kesamaan diantara pihak yang terkait, komunikasi interpersonal sebagian besar juga terbentuk oleh citra diri (*self image*), citra pihak lain (*the image of the other*), lingkungan fisik, dan lingkungan sosial yang pada akhirnya menimbulkan daya tarik seseorang dalam berkomunikasi juga sikap positif dan kesukaan pada orang lain untuk berkomunikasi yang lebih dikenal dengan atraksi interpersonal.

4. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Arni Muhammad (2005) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

a. Menemukan diri sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain.

b. Menemukan dunia luar

Hanya komunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita.

c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan dalam komunikasi interpersonal diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.

d. Berubah sikap dan tingkah laku

Banyak waktu kita pergunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.

e. Untuk bermain dan kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai aktivitas kita pada waktu akhir pekan, berdiskusi mengenai olahraga, menceritakan cerita dan cerita

lucu pada umumnya hal itu adalah merupakan pembicaraan yang untuk menghabiskan waktu.

f. Untuk membantu

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketika melakukan komunikasi interpersonal, setiap individu dapat mempunyai tujuan yang berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

D. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat

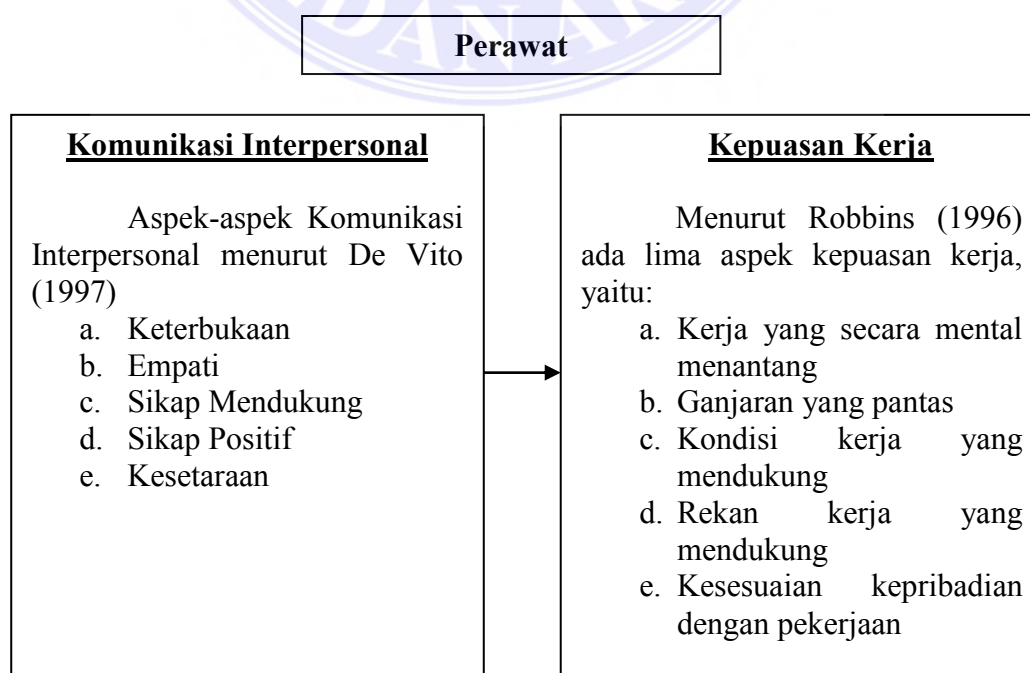
Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan salah satunya yaitu komunikasi interpersonal antara sesama karyawan di berbagai ruang lingkup pekerjaan. Hubungan komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik dapat menciptakan kepuasan kerja, sebaliknya komunikasi interpersonal yang tidak terjalin dengan baik dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan bekerja. Hal ini didukung dengan berbagai sumber literatur penelitian, yaitu penelitian tentang “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Bukit Tinggi” (Gusliza, 2013) Menemukan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dinas pendidikan

pemuda dan olahraga Kota Bukit Tinggi. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r=0,846$ pada taraf kepercayaan 99 %.

Selanjutnya penelitian Ningsih (2013) yang berjudul Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Malioboro Inn Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Mayoritas subjek penelitian memiliki kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan pengembangan karir pada kategori sedang.

Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif secara signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Sehingga komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja semakin tinggi atau sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja semakin rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009), penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Kepuasan kerja
2. Variabel Bebas : Komunikasi Interpersonal

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang

dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan yang mendukung dari dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins (1996) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik. Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (1997) yaitu: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Sampel Penelitian

Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun yang berjumlah 146 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun yang berjumlah 146 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Menurut Azwar (2015) karakteristik dari skala yaitu: (a) Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang

hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan; (b) Dikarenakan atribut diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu banyak berisi item-item; (c) Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda diinterpretasikan secara berbeda pula.

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert. Penskalaan ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Ada tiga alasan peneliti menggunakan skala Likert, pertama adalah karena memudahkan responden untuk menjawab kuisisioner apakah setuju atau tidak setuju, kedua adalah mudah digunakan dan mudah dipahami oleh responden, ketiga adalah secara visual menggunakan skala Likert lebih menarik dan mudah diisi oleh responden (Sugiono, 2012).

Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal.

1. Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2006), yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas

- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

2. Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal diukur berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (1997) yaitu :

- a. Keterbukaan
- b. Empati
- c. Sikap Mendukung
- d. Sikap Positif
- e. Kesetaraan

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2015).

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah item mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal, digunakan program SPSS 21.0 *for windows*. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\epsilon xy - (\epsilon x)(\epsilon y)}{\sqrt{\{N\epsilon x^2 - (\epsilon x)^2\}\{N\epsilon y^2 - (\epsilon y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)

$\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek setiap item

$\sum Y$: Jumlah skor seluruh item

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2015).

Alat bantu yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah program SPSS 21.0 *for windows* yang nantinya akan menghasilkan reabilitas dari skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2015). Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan

r_{11} : Reliabilitas instrument yang dicari

n : Banyaknya butir soal

$\sum i^2 \sigma$: Jumlah variasi skor tiap-tiap item pertanyaan

σ_1^2 : Varian total

A. Analisis Data

Menurut Arikunto (2013), secara garis besar pekerjaan analisis data meliputi tiga langkah yaitu: 1) persiapan; 2) tabulasi; 3) penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian.

Analisis data yang dilakukan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komunikasi interpersonal dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*. Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i = frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke i

E_i = frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke i

b. Uji Linearitas

Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Alasan menggunakan teknik ini

karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Arikunto (2013), formula dari teknik *product moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y / N}{\sqrt{(\Sigma X^2 - \Sigma X^2 / N)(\Sigma Y^2 - \Sigma Y^2 / N)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas X dengan variabel tergantung Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX = Jumlah skor variabel bebas X

ΣY = Jumlah skor variabel tergantung Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik, sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Menggunakan rumus sebagai berikut:

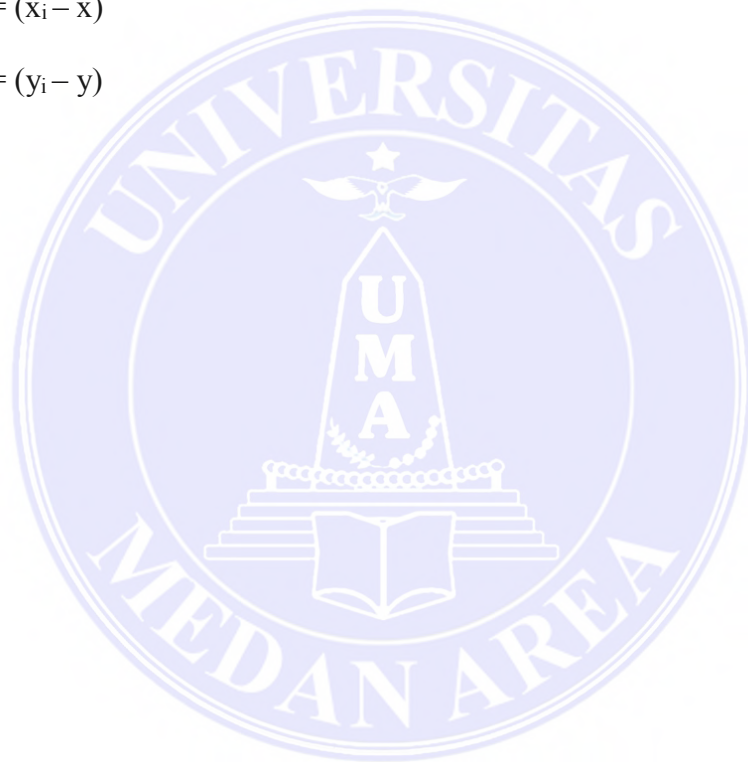
$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 y^2}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dengan y

x = $(x_i - \bar{x})$

y = $(y_i - \bar{y})$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini disampaikan mengenai masalah yang berkaitan dengan segala langkah yang berlangsung selama kegiatan penelitian yaitu : (A) Orientasi kanchah dan persiapan penelitian, (B) Pelaksanaan Penelitian, (C) Analisis data dan hasil penelitian, dan (D) Pembahasan.

A. Orientasi Kanchah Dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 1, Tanjung Balai Karimun, Kepulauan Riau. Penelitian dilakukan pada perawat yang terdiri dari perawat instalasi ICU, perawat instalasi UGD/IGD, perawat instalasi radiologi, perawat instalasi rawat jalan, perawat inslasi rawat inap, perawat instalasi rehabilitasi medik, perawat instalasi bedah sentral, perawat instalasi laboratorium dan bank darah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Kepegawaian, perawat yang bekerja di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun berjumlah 146 orang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Mewujudkan Rumah Sakit Umum Daerah Muhammad Sani yang bermutu, berdaya saing, dan terpercaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat”

b. Misi

1. Melaksanakan pelayanan kesehatan profesional yang terakreditasi
2. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan rujukan yang berkualitas dan terjangkau
3. Meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana
5. Mengembangkan sumber daya pelayanan, sarana dan prasarana untuk meningkatkan daya saing.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak perusahaan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak RSUD, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan lalu melakukan penelitiandi RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun

2. Persiapan alat ukur penelitian

Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal.

a. Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2006) yaitu :

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Sebelum uji coba.

No	Kepuasan Kerja	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Kerja yang secara mental menantang	Kesempatan menggunakan keterampilan	3,17	10,16	8
		Umpan balik	7,13	2,20	
2	Ganjaran yang pantas	Upah	11,19	32,36	8
		Promosi	5,9	12,34	
3	Kondisi kerja yang mendukung	Kenyamanan pribadi	21,25	14,28	8
		Memudahkan menyelesaikan tugas	29,33	8,30	
4	Rekan kerja yang mendukung	Rekan sekerja	1,35	4,26	8
		Perilaku atasan	23,31	18,24	
5	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Bakat sesuai dengan tipe kepribadian	15,27	6,22	4
TOTAL			18	18	36

b. Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal diukur berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (1997) yaitu :

- a. Keterbukaan
- b. Empati
- c. Sikap Mendukung
- d. Sikap Positif
- e. Kesetaraan



Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba

No	Komunikasi Interpersonal	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Membuka diri untuk berinteraksi dengan orang lain	7,15	12,22	8
		Berkomunikasi dari reaksi dengan jujur	3,25	6,18	
2	Empati (<i>Emphaty</i>)	Menyesuaikan gaya berbicara dengan lawan bicara	9,29	36,40	4
3	Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	Memberikan kesempatan untuk bebas bicara	1,13	10,34	12
		Spontan, langsung, tidak menunda-nunda	19,21	16,18	
		Terbuka	23,33	4,30	
		Bekerja dengan setulus hati	5,27	14,26	
4	Sikap Positif (<i>positiveness</i>)	Memandang diri positif	35,39	32,38	8
		Menghargai orang lain	17,37	20,24	
5	Kesetaraan (<i>equality</i>)	Kesempatan yang sama untuk berbicara	11,31	2,8	4
TOTAL			20	20	40

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan empat Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4,

jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3. Pelaksanaan penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari Senin 16 Juli 2018 pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai bertempat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian *try out* terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan instruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun turut berpartisipasi melancarkan kelangsungan penelitian ini dengan memberikan tempat yang layak dan ruangan yang nyaman.

Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Skala yang disebar pada uji coba ini sebanyak 146 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk

mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba skala penelitian ini adalah memberikan informasi mengenai makna dan tujuan peneliti menyebarkan skala. Setelah para perawat mengerti akan tata cara mengisi skala, maka skala dibagikan untuk segera diisi. Tidak ada ketentuan waktu dalam pengisian skala.

Setelah semua skala terkumpul, dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

a. Validitas skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal

Berdasarkan uji validitas alat ukur diketahui bahwa pada skala komunikasi interpersonal yang terdiri dari 40 aitem, terdapat 5 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$ yaitu aitem nomor 11, 15, 17, 27, 39. Sedangkan 35 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$ dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.314$ sampai $r_{bt} = 0.662$.

Sedangkan pada skala kepuasan kerja yang terdiri dari 36 aitem, terdapat 8 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya

beda $r_{xy} < 0,3$ yaitu aitem nomor 3, 6, 15, 16, 17, 20, 23, 27. Sedangkan 28 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda $r_{xy} \geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.328$ sampai $r_{bt} = 0.714$)

Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Validitas

No	Komunikasi Interpersonal	Indikator	Favourable		Unfavourable		Jumlah
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Membuka diri untuk berinteraksi dengan orang lain	7	15	12,22	-	8
		Berkomunikasi dari reaksi dengan jujur	3,25	-	6,18	-	
2	Empati (<i>Emphaty</i>)	Menyesuaikan gaya berbicara dengan lawan bicara	9,29	-	36,40	-	4
3	Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	Memberikan kesempatan untuk bebas bicara	1,13	-	10,34	-	12
		Spontan, langsung, tidak menunda-nunda	19,21	-	16,18	-	
		Terbuka	23,33	-	4,30	-	
		Bekerja dengan setulus hati	5	27	14,26	-	
4	Sikap Positif (<i>positiveness</i>)	Memandang diri positif	35	39	32,38	-	8
		Menghargai orang lain	37	17	20,24	-	
5	Kesetaraan (<i>equality</i>)	Kesempatan yang sama untuk berbicara	11,31	11	2,8	-	4
TOTAL			20		20		40

Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas

No	Kepuasan Kerja	Indikator	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		Jumlah
			Valid	gugur	Valid	Gugur	
1	Kerja yang secara mental menantang	Kesempatan menggunakan keterampilan	-	3, 17	10	16	8
		Umpan balik	7,13	-	2,20	-	
2	Ganjaran yang pantas	Upah	11,19	-	32,36	-	8
		Promosi	5,9	-	12,34	-	
3	Kondisi kerja yang mendukung	Kenyamanan pribadi	21,25	-	14,28	-	8
		Memudahkan menyelesaikan tugas	29,33	-	8,30	-	
4	Rekan kerja yang mendukung	Rekan sekerja	1,35	-	4,26	-	8
		Perilaku atasan	31	23	18,24	-	
5	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Bakat sesuai dengan tipe kepribadian	-	15,27	22	6	4
TOTAL			18		18		36

b. Reliabilitas skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal

Setelah butir-butir dianalisis dengan teknik korelasi *analisis product moment*, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Teknik uji reliabilitas skala menggunakan *cronbach alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh skala komunikasi interpersonal sebesar $r_{tt} = 0,915$. Sedangkan indeks reliabilitas yang diperoleh skala kepuasan kerja sebesar $r_{tt} = 0,905$. Hal ini menunjukkan bahwa skala komunikasi interpersonal dan skala kepuasan kerja yang disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan saat mengungkap komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Tabel 5.

Reliabilitas skala komunikasi interpersonal

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	40

Tabel 6.

Reliabilitas skala kepuasan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	36

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Teknik analisis data ini digunakan dalam upaya mengungkap hubungan antara satu variabel bebas, yakni komunikasi interpersonal dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Namun sebelum data dianalisis untuk pengujian hipotesis maka perlu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas hubungan. Uji asumsi harus terpenuhi agar analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *kolmogorov-smirnov goodness of fit test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya, apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel 7 .Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	p	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	110,33	12,959	0.818	0.515	Normal
Kepuasan Kerja	89,21	10,582	0.906	0.384	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

Berdasarkan tabel diketahui bahwa hasil perhitungan uji normalitas sebaran di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tergolong tinggi dilihat dari perbandingan nilai rata-rata empirik komunikasi interpersonal yaitu 110,33 yang berselisih melebihi bilangan SD/SB yaitu 12,959. Kemudian dalam kepuasan kerja juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik yaitu 89,21 dimana berselisih melebihi bilangan SD/SB yaitu 10,582.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah komunikasi interpersonal dapat menerangkan timbulnya kepuasan kerja, yaitu meningkatnya

atau menurunnya nilai sumbu Y (kepuasan kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (komunikasi interpersonal).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (komunikasi interpersonal) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (kepuasan kerja).

Sebagai kriterianya, apabila p beda < 0.05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	F	P	Keterangan
X – Y	85,191	0.000	Linier

Keterangan :

X = Komunikasi interpersonal

Y = Kepuasan kerja

F = Koefisien linieritas

p = Signifikansi

Berdasarkan tabel hasil rangkuman uji linearitas hubungan, diketahui bahwa hubungan komunikasi interpersonal dapat menerangkan timbulnya kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang linear dan signifikan dan dapat dianalisis secara korelasional.

2. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, dimana $r_{xy} = 0.610$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja semakin tinggi, dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.367$. Ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 36,7%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel 9. Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	0.610	0.367	0.000	36,7%	Signifikan

Keterangan :

X = Komunikasi interpersonal

Y = Kepuasan kerja

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Signifikansi

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel komunikasi interpersonal, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 35 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(35 \times 1) + (35 \times 4)\} : 2 = 87,5$. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 28 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(28 \times 1) + (28 \times 4)\} : 2 = 70$.

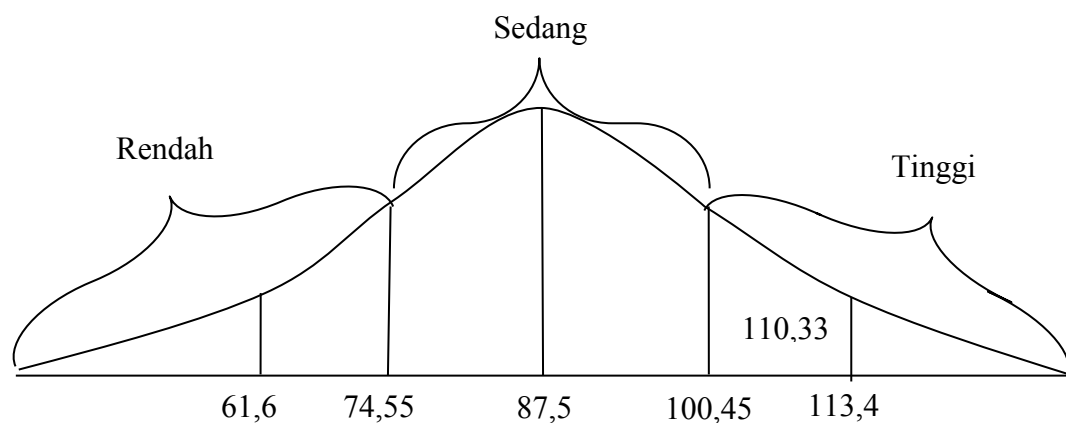
b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel komunikasi interpersonal adalah 110,33, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja, mean empiriknya adalah 89,21.

c. Kriteria

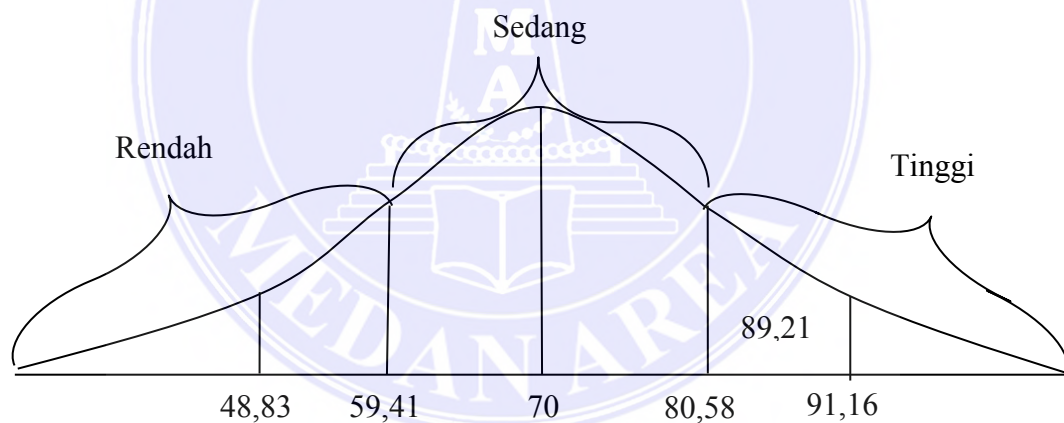
Dalam upaya mengetahui kondisi komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan Standar Deviasi (SD) dari masing-masing variabel. Untuk variabel komunikasi interpersonal, bilangan SD-nya adalah 12,959, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja bilangan SD adalah 10,582.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel komunikasi interpersonal, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka komunikasi interpersonal tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka komunikasi interpersonal tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka komunikasi interpersonal tergolong rendah.



Gambar 1. Kondisi Komunikasi Interpersonal

Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka kepuasan kerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka kepuasan kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka kepuasan kerja tergolong rendah.



Gambar 2. Kondisi Kepuasan Kerja

Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Komunikasi Interpersonal	12,959	87,5	110,33	Tinggi
Kepuasan Kerja	10,582	70	89,21	Tinggi

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, dimana $r_{xy} = 0.610$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja semakin tinggi, dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa pendapat para ahli antara lain: Byrnc (1997) mengatakan bahwa di antara beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor komunikasi. Selanjutnya Gilmer (dalam Temaluru, 2001) mengemukakan sepuluh aspek yang dinilai memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja diantaranya yaitu komunikasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Gusliza (2013) bahwa terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitaian Ningsih (2013) juga mengemukakan adanya hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.367$. Ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 36,7%. Hal ini terdapat 63,3% sumbangan dari faktor-faktor atau variabel lain terhadap terbentuknya kepuasan kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, kompensasi, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervise*), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas.

Hasil lain yang telah diperoleh dari penelitian ini, diketahui bahwa komunikasi interpersonal perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tergolong tinggi. Hal ini dilihat dari perbandingan nilai rata-rata empirik (110,33) yang berselisih melebihi bilangan SD atau SB (12,959) dengan nilai rata-rata hipotetiknya (87,5). Kemudian dalam kepuasan kerja yang dimiliki perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun juga tergolong tinggi. Hal ini dilihat dari perbandingan nilai rata-rata empirik (89,21) yang lebih besar dari pada mean hipotetiknya (70) dimana berselisih melebihi bilangan SD atau SB, yakni 10,582.

Dari hasil yang didapat dilihat bahwa perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun memiliki komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja yang tergolong tinggi dikarenakan faktor aspek kepuasan sosial dalam pekerjaan, faktor kepuasan kompensasi, faktor kondisi lingkungan kerja dan faktor promosi atau kemajuan dalam bidang pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak

aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Adapun faktor lain seperti ketidakmampuan peneliti dalam menggali informasi yang jauh lebih dalam mengenai subjek penelitian, atau bahkan kecenderungan subjek untuk melakukan *social desirability*. *Social desirability* merupakan sumber bias hasil penelitian. Menurut Sjostrom dan Holst (2002), beberapa peneliti telah melaporkan hasil penelitian mengenai dampak *social desirability*. *Social desirability* adalah jawaban atau respon individu terhadap pertanyaan yang dikenakan padanya dimana subjek berusaha untuk meningkatkan kesamaan dengan karakteristik masyarakat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa *social desirability* adalah menegaskan yang baik dan menyembunyikan yang buruk.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa perawat yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik akan memberikan dampak yang baik dan positif terhadap pembentukan kepuasan kerja. Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya lebih mungkin untuk berbicara positif mengenai organisasinya, membantu orang lain, maupun memiliki kinerja melampaui perkiraan normal (dalam Robbins, 2006).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, dimana $r_{xy} = 0.610$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Dari hasil korelasi ini, maka dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yakni semakin baik komunikasi interpersonal perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat.
2. Kontribusi variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 36,7%. Sementara sisa persentasenya sebesar 63,3% ditentukan oleh faktor lain namun tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dalam penelitian ini perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun memiliki komunikasi interpersonal yang baik. Begitu juga dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun tergolong tinggi.

B. SARAN

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Kepada Subjek

Komunikasi Interpersonal harus dipertahankan dengan baik antar sesama perawat ataupun kepada atasan di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kualitas kerja. Dengan cara tetap menjalin komunikasi dengan baik secara terbuka, memahami orang lain, saling mendukung, selalu bersikap positif dan menghargai orang lain.

2. Kepada Pihak Lembaga

Diberikan seminar atau pelatihan kepada perawat tentang komunikasi interpersonal dan aspek-aspek lingkup pekerjaan sehingga timbul kepuasan bekerja pada perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun sehingga kualitas pekerjaan tetap terjaga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diperlukan adanya penelitian lanjutan dalam berbagai aspek komunikasi interpersonal yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat menambah informasi dan memperluas kajian teori mengenai kepuasan kerja di lingkungan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- As'ad, M. (2003). Psikologi industri: seri sumber daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- AW Suranto. (2011). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar S.(2005). Penyusun Skala Psikologi .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar S. (1996). Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan .Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Arikunto, Suharsini, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Berry, L.M. (1998). Psychology at Work. (2nd Ed.). New York: Mc Graw Hill Company.
- Dipboye, R. S., Smith, C. S., & Howell, W. C. (1994). Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach. Orlando: Harcourt, Brace & Co, International Edition.
- De Vito, Joseph, A, The Interpersonal Communication Book, Professional Book, Jakarta, 1989.
- De Vito, Joseph, A, The Interpersonal Communication Book, Professional Book, Jakarta, 1997.
- Davis, Wether. Perilaku Dalam Organisasi, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta. 1996.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Cetakan kesembilanbelas. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Gilmer, VH. 2001. Industrial Psychology. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations*. 4th edition. USA: Allyn & Bacon.
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Henry Backrack. 1996. <http://en-dri.blogspot.com/2012/09/komunikasi-lagi.html?m=1>. Diakses tanggal 02 februari 2017.
- Kusnanto. (2003). *Pengantar Profesi Dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Levi, P. Kaminsky, E. Simchi-Levi, *Designing and Managing the Supply Chain: Concepts, Strategies, and Case Studies, 2nd ed.*, McGraw-Hill, 2002.
- Lunandi. 1994. *Komunikasi Mengena*. Yogyakarta: Kanisus.
- Locke. Dunnette, M.D. (1993). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Mulyana Dedy, Ph.D, M.A. 2000. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newstrom., 1995 *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta.
- Ningsih, 2013. *Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Malioboro Inn Yogyakarta: Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Prentice Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Suwignyo, Sugiarti, dkk. 2007. *Avertebrata Air jilid 2*. Penebar Swadaya, Jakarta. 147-149 hlm.
- Sunarto, 2003, *Auditing, Panduan*, Yogyakarta.
- Sjabadhyni dan Rufus Patty Wutun. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok : Penerbit PIO Fakultas Psikologi .
- Siegel., & Lane. (1982). *Industrial and organizational psychology*. USA: Richard D Irwin. Inc.

- Tuffin.,Anoraga, Panji (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- T. Hani Handoko. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Yogyakarta : BPPB UGM.
- Wardhono. S. 1998. *Menuju Keperawatan Profesional*. Semarang: Akper Depkes.
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (1998). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin: Hsome wood, Illinois.





The image features a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'MEDAN AREA' at the bottom. In the center, there is a stylized emblem with a star, a book, and a building.

1. SKALAKOMUNIKAS I INTERPERSONAL

KOMUNIKASI INTERPERSONAL

NO	AITEM																																			TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	110
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	110
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	111	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	101
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
6	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
7	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	109	
8	4	4	4	4	3	3	2	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	109	
9	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	131	
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	112
13	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	123
14	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	127
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	110	
16	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	111	
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	131
18	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	117	
19	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	125	
21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	122	
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	132	
23	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	120	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	130
25	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	110	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	81	
27	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
28	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	123
29	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	123	
30	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	100	

31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	132			
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	130		
33	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	134			
34	4	3	3	2	4	3	4	1	4	1	4	3	3	1	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	1	4	2	3	108		
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	113	
36	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	123		
37	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	117	
38	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	117	
39	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	101	
40	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	126	
41	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	133		
42	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	102		
43	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	107		
44	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	124	
45	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	111	
46	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	122
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
48	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	100	
49	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	120	
50	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	112	
51	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
52	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
53	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	117	
54	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	132
55	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	107	
56	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	115	
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
58	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	122	
59	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	112	
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
62	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	117
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	113	

97	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	81			
98	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	105				
99	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106				
100	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	122				
101	3	4	4	3	1	1	4	1	4	2	2	2	2	4	1	1	1	1	4	1	1	3	1	2	2	3	3	1	1	4	1	3	2	4	4	81			
102	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	1	2	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	90			
103	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	85		
104	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	3	1	2	1	3	4	3	3	4	109			
105	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100			
106	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	114			
107	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	4	82
108	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	94	
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	104		
110	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126		
111	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	86	
112	4	3	3	3	3	1	4	1	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	1	4	1	1	2	83			
113	4	4	4	2	4	4	1	1	4	1	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	102		
114	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	97		
115	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	114			
116	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	96			
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105		
118	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	108		
119	3	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88		
120	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	109		
121	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	99		
122	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
123	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106		
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	110		
125	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99		
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105		
127	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	130			
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	116		
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	131		



2. SKALA KEPUASAN KERJA

KEPUASAN KERJA																													
NO	AITEM																												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	89
3	4	4	4	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	87
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
6	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	105
7	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	94
8	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90
9	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	77
10	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	90
11	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	102
12	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
13	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	100
14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	100
15	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	96
16	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	100
17	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	96
18	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	95
19	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	83
20	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	104
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	103
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
23	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	80
24	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	98
25	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	89
26	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	83
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
28	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	99
29	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85

31	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
32	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	96	
33	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	104	
34	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	96	
35	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	78	
36	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	98	
37	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
38	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	90	
39	4	4	4	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	87
40	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
41	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	100
42	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	2	3	3	4	91	
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
44	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	104	
45	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
46	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	87	
47	4	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	68	
48	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	83	
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
50	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	99	
	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	90	
52	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	91	
53	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	89	
54	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83	
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107	
57	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	90	
58	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	97	
59	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
60	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	91	
61	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	89	
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	

64	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	99	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	105	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	105	
68	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
69	4	3	2	4	4	1	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	1	91
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
71	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	104
72	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	83
73	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	88	
74	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	100	
75	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	90
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	84	
77	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
78	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	97	
79	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	107
80	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	87	
81	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
82	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	98	
83	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	93	
84	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	84	
85	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
86	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	102	
87	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	90	
88	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	91	
89	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	89	
90	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	83		
91	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
92	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	107
93	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	87	
94	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
95	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	87	
96	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	98	

97	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	83	
98	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	84	
99	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84		
100	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	97		
101	2	4	2	2	3	3	3	2	1	2	3	4	2	2	3	3	3	3	1	3	3	4	4	2	2	2	3	1	72	
102	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	4	2	74	
103	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	4	70	
104	3	4	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	84	
105	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	75	
106	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	1	3	4	4	2	1	3	4	4	3	1	3	4	4	1	79	
107	3	3	3	1	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	73	
108	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	1	73	
109	3	3	3	4	4	1	4	1	3	2	4	4	2	2	4	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	76	
110	4	3	4	3	3	2	3	3	1	2	4	4	4	1	3	4	4	1	2	2	2	4	4	2	3	1	4	1	78	
111	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	70	
112	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	78	
113	4	4	4	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	1	3	2	3	1	4	2	74	
114	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	68	
115	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	1	3	4	4	2	1	3	4	4	3	1	3	4	4	1	79	
116	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	74	
117	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	82	
118	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	75	
119	3	3	3	2	4	1	4	4	1	3	4	2	3	1	2	3	4	1	1	2	4	4	3	1	3	2	4	1	73	
120	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	2	3	3	2	73	
121	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	70	
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
123	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	96
124	3	4	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	84	
125	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	75	
126	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	1	3	4	4	2	1	3	4	4	3	1	3	4	4	1	79	
127	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
128	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	105	
129	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	94	

130	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
131	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	77		
132	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	90		
133	4	4	4	3	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	87		
134	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82		
135	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	100	
136	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	100	
137	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	96		
138	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	100
139	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	96		
140	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	95		
141	4	4	4	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	4	2	74	
142	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	68	
143	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	1	3	4	4	2	1	3	4	4	3	1	3	4	4	1	79		
144	3	3	3	2	3	1	4	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	74		
145	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	89		
146	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	83		



The image features a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'MEDAN AREA' at the bottom. In the center, there is a crest with a star, a book, and a building.

3. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Case Processing Summary

	N	%
Valid	146	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123,14	123,547	,395	,913
VAR00002	123,36	121,589	,563	,912
VAR00003	123,64	123,085	,340	,914
VAR00004	123,53	120,446	,584	,911
VAR00005	123,55	121,019	,536	,912
VAR00006	123,68	119,506	,505	,912
VAR00007	123,53	121,594	,492	,912
VAR00008	123,67	124,629	,309	,914
VAR00009	123,31	122,566	,509	,912
VAR00010	123,58	122,748	,356	,914
VAR00011	123,44	125,102	,249	,915
VAR00012	123,58	123,351	,353	,914

VAR00013	123,40	121,347	,541	,912
VAR00014	123,38	120,712	,662	,911
VAR00015	123,85	124,839	,225	,916
VAR00016	123,74	124,710	,314	,914
VAR00017	123,97	128,782	-,045	,919
VAR00018	123,70	123,973	,369	,914
VAR00019	123,52	122,853	,442	,913
VAR00020	123,65	123,615	,418	,913
VAR00021	123,50	121,021	,571	,911
VAR00022	123,56	121,842	,540	,912
VAR00023	123,56	123,326	,398	,913
VAR00024	123,51	120,643	,514	,912
VAR00025	123,52	121,216	,518	,912
VAR00026	123,61	123,330	,361	,914
VAR00027	123,66	126,562	,112	,917
VAR00028	123,62	119,482	,637	,910
VAR00029	123,55	123,284	,355	,914
VAR00030	123,51	119,832	,662	,910
VAR00031	123,44	120,653	,598	,911
VAR00032	123,37	120,346	,612	,911
VAR00033	123,51	121,426	,498	,912
VAR00034	123,58	121,197	,562	,911
VAR00035	123,46	121,509	,564	,911
VAR00036	123,47	120,573	,580	,911
VAR00037	123,51	122,629	,443	,913
VAR00038	123,72	122,988	,483	,912
VAR00039	123,73	125,905	,144	,917
VAR00040	123,56	120,542	,569	,911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126,72	128,538	13,337	40



Reliability

Scale: KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Valid	146	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109,21	120,651	,481	,903
VAR00002	109,62	118,817	,509	,902
VAR00003	109,77	123,293	,123	,907
VAR00004	109,77	117,201	,572	,901
VAR00005	109,98	115,620	,613	,900
VAR00006	109,79	122,665	,163	,907
VAR00007	109,82	120,782	,328	,904
VAR00008	110,06	117,975	,525	,902
VAR00009	109,62	118,609	,504	,902
VAR00010	110,03	117,585	,442	,903
VAR00011	109,97	118,902	,333	,905
VAR00012	109,88	114,448	,714	,899

VAR00013	109,63	118,704	,579	,901
VAR00014	109,65	116,781	,646	,900
VAR00015	110,19	122,639	,156	,907
VAR00016	109,92	123,841	,096	,907
VAR00017	110,31	126,311	-,094	,910
VAR00018	109,96	121,295	,358	,904
VAR00019	109,92	116,525	,494	,902
VAR00020	109,90	122,901	,191	,906
VAR00021	109,81	119,522	,502	,902
VAR00022	109,88	118,992	,440	,903
VAR00023	109,77	121,349	,277	,905
VAR00024	109,76	119,452	,393	,904
VAR00025	109,80	115,595	,663	,900
VAR00026	110,15	117,039	,450	,903
VAR00027	109,97	122,213	,191	,907
VAR00028	109,99	116,476	,602	,900
VAR00029	109,82	116,828	,590	,901
VAR00030	109,75	117,428	,549	,901
VAR00031	109,74	118,208	,564	,901
VAR00032	109,80	112,740	,669	,899
VAR00033	109,90	116,465	,621	,900
VAR00034	109,95	117,301	,553	,901
VAR00035	109,68	120,013	,394	,904
VAR00036	109,99	113,448	,577	,901

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112,99	125,400	11,198	36

The image features a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'MEDAN AREA' at the bottom. In the center, there is a stylized emblem with a star at the top, a bird-like figure, and a book at the bottom.

4. UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja	146	100,0%	0	0,0%	146	100,0%
Komunikasi Interpersonal	146	100,0%	0	0,0%	146	100,0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KepuasanKerja	,075	146	,043	,974	146	,007
Komunikasi Interpersonal	,068	146	,098	,968	146	,002

5. UJI LINIERITAS

Kepuasan Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,610	,372	,367	8,417

The independent variable is Komunikasi Interpersonal.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6035,866	1	6035,866	85,191	,000
Residual	10202,552	144	70,851		
Total	16238,418	145			

The independent variable is Komunikasi Interpersonal.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komunikasi Interpersonal	,498	,054	,610	9,230	,000
(Constant)	34,285	5,992		5,722	,000

6. UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komunikasi Interpersonal	110,33	12,959	146
KepuasanKerja	89,21	10,582	146

Correlations

		Komunikasi Interpersonal	KepuasanKerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	,610**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	146	146
KepuasanKerja	Pearson Correlation	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	146	146

7. ANGKET

IDENTITAS DIRI

Nama :
Usia :
Jenis kelamin :
Unit kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua bagian yaitu skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (X) pada salah satu pilihan yang tersedia yaitu :

SS : Apabila pernyataannya **SANGAT SETUJU** dengan diri anda
S : Apabila pernyataannya **SETUJU** dengan diri anda
TS : Apabila pernyataannya **TIDAK SETUJU** dengan diri anda
STS : Apabila pernyataannya **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan diri anda

Contoh Pengisian :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang lain tanpa pamrih.	SS X	S	TS	STS

Jika anda ingin menggantinya, maka coretlah pada jawaban yang salah (≠) dan berikantanda (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh Penggantian Jawaban :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1.	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang lain tanpa pamrih.	SS ≠	S	TS	STS X

SELAMAT MENGERJAKAN

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi	SS	S	TS	STS
2.	Saya malas menjelaskan ke teman saya apabila mereka belum paham	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesusahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor tidak terpenuhi	SS	S	TS	STS
5.	Promosi perawat di rumah sakit ini dilakukan secara obyektif	SS	S	TS	STS
6.	Saya dalam pekerjaan ini tidak pernah ada	SS	S	TS	STS
7.	Semua instruksi yang diberikan atasan akan saya laksanakan	SS	S	TS	STS
8.	Rumah sakit tidak menyediakan tempat kerja yang layak	SS	S	TS	STS
9.	Adanya promosi yang dilakukan oleh rumah sakit memotivasi perawat untuk lebih berkembang dan maju	SS	S	TS	STS
10.	Saya akan menghadap atasan karena pekerjaan saya tidak sesuai keterampilan	SS	S	TS	STS
11.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	SS	S	TS	STS
12.	Promosi perawat dirumah sakit ini tidak sesuai prosedurnya	SS	S	TS	STS
13.	Saya akan menjelaskan kepada teman saya apabila teman saya tidak mengerti tentang pekerjaan	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa jenuh berada di rumah sakit ini	SS	S	TS	STS
15.	Saya dalam pekerjaan ini sudah terlatih sejak lama	SS	S	TS	STS
16.	Apabila teman mengalami kesusahan dalam bekerja saya diam saja	SS	S	TS	STS
17.	Saya puas karena ditempatkan di bagian yang sesuai dengan keterampilan	SS	S	TS	STS
18.	Semua laporan akan saya serahkan kepada atasan tanpa dievaluasi	SS	S	TS	STS
19.	Semua pekerjaan yang kami kerjakan sesuai dengan upah yang diberikan	SS	S	TS	STS
20.	Saya mengabaikan instruksi yang diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa nyaman berada di rumah sakit ini	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak cocok dengan saya	SS	S	TS	STS

23.	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	SS	S	TS	STS
24.	Atasan tidak mau meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	SS	S	TS	STS
25.	Menurut saya rumah sakit ini sudah memiliki fasilitas yang sesuai standart	SS	S	TS	STS
26.	Setiap tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik bila tidak ada dukungan dari rekan kerja saya di kantor	SS	S	TS	STS
27.	Pekerjaan saya saat ini cocok dengan saya	SS	S	TS	STS
28.	Menurut saya rumah sakit ini tidak mengikuti standart rumah sakit	SS	S	TS	STS
29.	Semua peralatan kerja disediakan dari rumah sakit	SS	S	TS	STS
30.	Semua peralatan kami bawa sendiri	SS	S	TS	STS
31.	Semua laporan akan saya evaluasi agar atasan tidak marah kepada saya	SS	S	TS	STS
32.	Semua pekerjaan harus bisa kami selesaikan namun pendapatan tidak sesuai	SS	S	TS	STS
33.	Rumah Sakit telah menyediakan tempat kerja yang lengkap	SS	S	TS	STS
34.	Kurangnya promosi yang dilakukan oleh rumah sakit kepada perawat untuk memotivasi pekerjaannya	SS	S	TS	STS
35.	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	SS	S	TS	STS
36.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS

KOMUNIKASI INTERPERSONAL

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan memberikan nasihat kepada teman yang tidak taat aturan	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak memberikan kesempatan berbicara kepada rekan kerja saya ketika berdiskusi	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan menyampaikan langsung keluhan kesah kepada atasan	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak mampu menyampaikan ide-ide saya dengan atasan	SS	S	TS	STS
5.	Apabila sedang bekerja saya selalu focus	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak mengatakan jujur perasaan yang saya rasakan ketika ditegur dengan atasan	SS	S	TS	STS
7.	Apabila terdapat kendala dalam bekerja Saya akan menanyakan dengan teman	SS	S	TS	STS
8.	Saya merasa semua rekan kerja saya setingkat dengan saya	SS	S	TS	STS
9.	Saya akan menjaga perkataan saya kepada atasan	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak akan menjumpai atasan untuk mengatakan keluhan kesah saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya akan memberikan kesempatan berbicara kepada rekan kerja saya ketika berdiskusi	SS	S	TS	STS
12.	Apabila teman melakukan kesalahan saya akan memberitahu kepada atasan	SS	S	TS	STS
13.	Saya akan menjumpai atasan untuk mengatakan keluhan saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya ceroboh dalam bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Apabila rekan melakukan kesalahan saya akan menegurnya	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak mau secara langsung menyampaikan saran/masukan kepada atasan	SS	S	TS	STS
17.	Setiap berpapasan dengan teman saya akan menyapanya	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak membedakan cara penyampaian dengan teman dan atasan	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan langsung menyampaikan saran/masukan kepada atasan	SS	S	TS	STS
20.	Apabila berpapasan dengan rekan kerja saya tidak menegurnya	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan berusaha sopan dalam berkomunikasi dengan siapa pun	SS	S	TS	STS
22.	Jika dalam bekerja saya mendapatkan kendala saya akan meninggalkannya	SS	S	TS	STS

23.	Saya mampu menyampaikan ide-ide saya dengan atasan	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak meminta izin meskipun saya tidak bisa hadir ke kantor	SS	S	TS	STS
25.	Saya mengatakan dengan jujur perasaan apa yang saya rasakan ketika ditegur oleh atasan	SS	S	TS	STS
26.	Saya terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
27.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak sopan dalam berkomunikasi dengan atasan	SS	S	TS	STS
29.	Apabila teman sedang badmood saya tidak mengajaknya berdiskusi	SS	S	TS	STS
30.	Atasan saya tidak mendukung hal-hal apa yang saya sampaikan kepadanya	SS	S	TS	STS
31.	Saya akan memanggil rekan kerja yang lebih tua dengan sopan santun	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak dapat melakukan perintah atasan saya dengan baik	SS	S	TS	STS
33.	Ketika saya berbicara kepada atasan saya untuk menyampaikan hal-hal yang saya pikirkan, lalu atasan saya mendukungnya	SS	S	TS	STS
34.	Apabila ada teman yang melanggar aturan saya akan memarahi nya	SS	S	TS	STS
35.	Saya mampu memberikan sikap yang baik terhadap atasan saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya akan mengajak teman berdiskusi kapanpun sesuka hati saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya akan meminta izin oleh atasan apabila saya tidak bisa hadir	SS	S	TS	STS
38.	Saya tidak mampu untuk bersikap baik terhadap atasan saya	SS	S	TS	STS
39.	Saya dapat melakukan perintah atsan saya dengan baik	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak mampu menjaga perkataan saya kepada atasan saya	SS	S	TS	STS

8. SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kualanaram I Medan Estate ☎ (061) 7350158, 7356878, 7364348 📠 (061) 7358012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Gerayu Nomor 70 A ☎ (061) 8229802 📠 (061) 8225331 Medan 20123
Website: www.uma.ac.id E-Mail: urev_medanarea@uma.ac.id

Nomor : /227/FPSU/01.10/VII/2018

Medan, 09 Juli 2018

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth, Direktur RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun
Jl. Soekarno Hatta No. 11 Tanjung Balai Karimun

Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Harly Yoviana Putri
NPM : 13 869 0204
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Jl. Soekarno Hatta No. 11 Tanjung Balai Karimun Rumah Sakit guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Hapud Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

Mahasiswa Ybs
Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN KARIMUN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
MUHAMMAD SANI

Jl. Sockarno - Hatta No. 1 Tanjung Balai Karimun 29001
POLBOK BB/TK. Tel. 0777-327800(Hotline) Faks/777-327846
website: www.kab-karimun.go.id Email: karimunsospital@karimun.go.id



Siapa Kami dan Siapa Kami

SURAT KETERANGAN

No : 009 /800/ VII/2018

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

a. Nama : dr.Zulhadi, MPH
b. NIP : 19760101 200502 1 005
c. Jabatan : Direktur

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Harly Yoviana Putri
No.NPM : 13.860.0204
Program Studi : Ilmu Psikologi
Judul Tesis : "Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun".

Maksud : Telah melaksanakan Penelitian untuk data thesis di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun bulan Juli 2018

2. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Tanjung Balai Karimun, 3 Juli 2018

