

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI POLTEKKES  
KEMENKES MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**TASYA INDRIANI**

**19.860.0082**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)2/4/24

**HALAMAN JUDUL**

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI POLTEKKES  
KEMENKES MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH**

**TASYA INDRIANI**

**19.860.0082**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**HALAMAN PENGESAHAN**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI POLTEKKES KEMENKES  
MEDAN

NAMA : TASYA INDRIANI


NO STAMBUK : 19.860.0082

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons.  
Pembimbing

  
Dr. Siti Aiswari, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Dekan

  
Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog  
Ka. Prodi Psikologi

## HALAMAN 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 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 Januari 2024



Tasya Indriani

19.860.0082

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

---

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

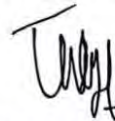
Nama : Tasya Indriani  
NPM : 19.860.0082  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI POLTEKKES KEMENKES MEDAN”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 24 Januari 2024  
Yang menyatakan



Tasya Indriani  
19.860.0082



## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI POLTEKKES KEMENKES MEDAN

Oleh

TASYA INDRIANI

19860082

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai Poltekkes Kemenkes Medan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 50 orang dengan sampel 50 orang dengan teknik total sampel. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) = 0,634 dengan  $p = 0.000 < 0.050$  artinya hipotesis diterima. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh ialah 0,401 yang artinya kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1%. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal pegawai tergolong rendah, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (65,94) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (75). Selanjutnya diketahui bahwa kepuasan kerja pada pegawai juga tergolong rendah, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (64,46) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (70).

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Pegawai

## ABSTRACT

### THE CORRELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN MEDAN HEALTH POLYTECHNIC OF THE MINISTRY OF HEALTH

By:

**TASYA INDRIANI**

**198600082**

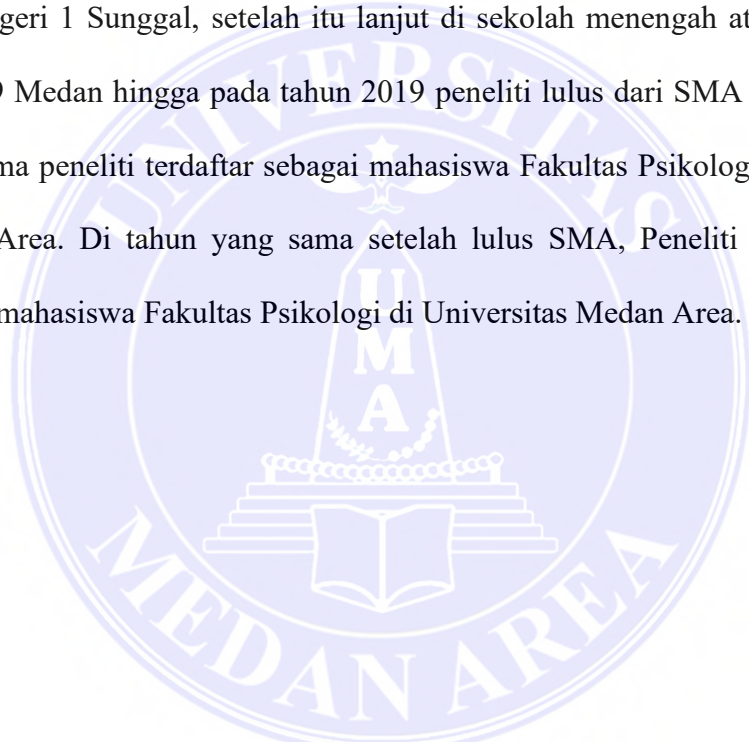
This research aimed to find out the correlation between interpersonal communication and job satisfaction among employees of the Medan Health Polytechnic of the Ministry of Health. The method used was quantitative. The total population was 50 people with a sample of 50 people using the total sample technique. Based on the results of the analysis using the correlational analysis method, it was known that there was a significant positive correlation between interpersonal communication and job satisfaction as seen from the correlation coefficient ( $R_{xy}$ ) = 0.634 with  $p = 0.000 < 0.050$ , which means the hypothesis was accepted. In this research, the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained was 0.401, which means that the contribution of interpersonal communication to job satisfaction was 40.1%. In this study, employees' interpersonal communication was classified as low, based on the empirical mean value obtained (65.94), which was lower than the hypothetical average mean (75). Furthermore, it was known that employees' job satisfaction was also relatively low, this was based on the empirical mean value obtained (64.46), which was lower than the hypothetical mean value (70).

**Keywords:** Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Employees

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Medan pada tanggal 16 Agustus 2001, dari ayah bernama Indra Irawan dan Ibu bernama Sari Rahma Dani Sembiring. Peneliti merupakan putri pertama dari empat bersaudara.

Perjalanan pendidikan penulis dimulai dari masuk sekolah dasar (SD) Alwashliyah Medan Krio dan lanjut masuk di sekolah menengah pertama (SMP) Smp Negeri 1 Sunggal, setelah itu lanjut di sekolah menengah atas (SMA) Smk Negeri 9 Medan hingga pada tahun 2019 peneliti lulus dari SMA dan pada tahun yang sama peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Di tahun yang sama setelah lulus SMA, Peneliti sudah terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Poltekkes Kemenkes Medan”. Penulisan skripsi ini ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah memberikan semangat, motivasi, dan perhatian. Terima kasih kepada penguji serta sekretaris atas saran dan masukan terhadap skripsi penulis. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada kaprodi keperawatan poltekkes kemenkes Medan dan pegawai yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran dan kritikan demi penyempurnaannya dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Medan, 24 Januari 2024

**Tasya Indriani**  
**19.860.0082**

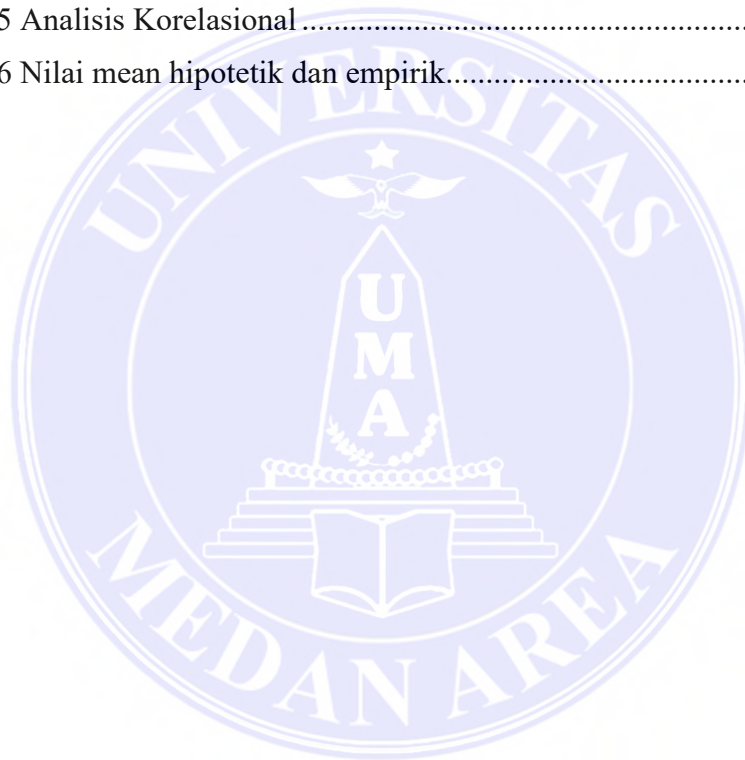
## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I - PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II - TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kepuasan Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja.....	9
2.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3 Aspek – aspek Kepuasan Kerja .....	12
2.1.4 Ciri – ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja .....	16
2.2 Komunikasi Interpersonal .....	17
2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	17
2.2.2 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal .....	18
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal .....	22
2.2.4 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal.....	24
2.3 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja.....	25

2.4 Kerangka Konseptual .....	27
<b>BAB III - METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	28
3.1.1 Waktu Penelitian.....	28
3.1.2 Tempat Penelitian .....	28
3.2 Alat dan Bahan Penelitian .....	29
3.3 Metodologi Penelitian .....	30
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	32
3.3.3 Metode Analisis Data .....	33
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel .....	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Sampel .....	34
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.5 Prosedur Penelitian.....	35
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	35
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	37
<b>BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Hasil Uji Coba Penelitian .....	39
4.1.2 Hasil Analisis Data .....	41
4.1.3 Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik .....	43
4.2 Pembahasan .....	45
<b>BAB V - SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>49</b>
5.1 Simpulan.....	49
5.2 Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal .....	36
Tabel 3.2 Penyebaran skala Kepuasan Kerja .....	37
Tabel 4.1 Skala Komunikasi Interpersonal setelah uji coba .....	39
Tabel 4.2 Skala Kepuasan Kerja setelah uji validitas .....	40
Tabel 4.3 Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.4 Uji linearitas.....	42
Tabel 4.5 Analisis Korelasional .....	42
Tabel 4.6 Nilai mean hipotetik dan empirik.....	44



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Kurva normal variabel Komunikasi Interpersonal .....	45
Gambar 4.2 Kurva normal variabel Kepuasan Kerja .....	45





## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 - Data Penelitian .....	54
Lampiran 2 - Skala Penelitian .....	57
Lampiran 3 - Analisis Data .....	65



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensinya secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2012).

Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Gusliza (2013) pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap yang ada pada pegawai dapat berupa sikap positif dan sikap negatif. Sikap positif yang ada pada pegawai harus dipertahankan, sedangkan sikap negatif yang ada pada pegawai harus dihilangkan.

Menurut Robbins & Judge (2007) salah satu indikator berhasil tidaknya manajemen dalam hal sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi

kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kesenangan pegawai dalam melakukan setiap pekerjaannya (Robbin & Judge 2007).

Menurut Robbins & Judge (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah bukan seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain sebagainya.

Menurut Zainal, et.al (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Strauss dan Sayles (2011) ciri ciri pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja tergambar dari tidak akan pernah mencapai

kematangan psikologis, pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sering melamun, cepat bosan, dan emosi tidak stabil.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada Poltekkes Kemenkes Medan, bahwa banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu secara maksimal dapat menjadi faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pada pegawai. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada pegawai Poltekkes Kemenkes Medan dengan metode wawancara, ditemukan bahwa pegawai mengalami gejala seperti meningkatnya emosional dan menjadi sensitif yang diduga munculnya gejala ketidakpuasan kerja pada pegawai. Beberapa dugaan penyebab pemicu terjadinya ketidakpuasan kerja pada pegawai karena adanya tuntutan tugas peran sebagai target pekerjaan yang harus dipenuhi setiap harinya dan menjadi tanggung jawab setiap pegawai. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, seperti pegawai yang menunda nunda pekerjaannya, karyawan yang kurang menguasai tugasnya dan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pegawai Poltekkes Kemenkes Medan harus memiliki fokus kerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, karena target pekerjaan harus terselesaikan. Tuntutan pekerjaan, kurangnya imteraksi antar pegawai dan jam kerja yang tinggi, dapat menimbulkan dan meningkatnya ketidakpuasan kerja pegawai. Ketidakpuasan kerja pada pegawai Poltekkes Kemenkes Medan yang muncul dapat dipengaruhi oleh persepsi diri sendiri tentang pekerjaan yang dilakukan dan bagaimana masing masing pegawai mempersiapkan berbagai situasi yang ada pada pekerjaannya. Persepsi ini muncul ketika realita realita yang didapatkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan harapan harapan pegawai yang telah

dibentuk sebelumnya. Selanjutnya, ketika harapan kerja seorang pegawai sesuai dengan apa yang didapatkannya, maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki pengertian bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya, yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal (antar pribadi). Dalam dunia kerja, komunikasi interpersonal merupakan hal yang tidak dapat dielakkan dalam suatu organisasi, karena melalui komunikasi antar pribadi, individu dapat mentransfer pikiran atau informasi yang ia miliki secara langsung kepada individu yang lain. Komunikasi yang terjalin dalam komunikasi interpersonal tidak hanya sebatas saling memberi dan menerima informasi, melainkan juga mencerminkan adanya kehangatan, keterbukaan, dan dukungan selama terjadinya komunikasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja.

Hardjana (2016) menyatakan bahwa dengan komunikasi interpersonal, pegawai dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, membangun kerja sama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan dan konflik.

Dengan adanya komunikasi interpersonal maka akan timbul kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal membantu menghasilkan kepuasan kerja. Jika komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramaraju (2017) menjelaskan



bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan rasa pengertian dan dukungan yang baik antar sesama komunikan, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja inila yang diharapkan dapat memiliki hubungan positif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Sikap positif dapat dikatakan sangat diperlukan oleh seseorang agar dapat membentuk suatu komunikasi interpersonal yang efektif, perhatian, dukungan dan sifat yang saling menghargai antar pegawai adalah salah satu contoh sikap positif yang diberikan rekan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan pekerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kurangnya komunikasi interpersonal antara sesama pegawai seperti kesalahan pegawai dalam mengerjakan tugas dari atasan karena tidak paham saat menerima informasi yang disampaikan dan rekan kerja yang tidak membantu apabila pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi berfungsi meningkatkan hubungan insan, menghindari konflik pribadi dan mengurangi ketidakpastian sesuatu serta berbagi pengetahuan dan pengalaman. Melalui komunikasi interpersonal, individu dapat berusaha membina hubungan yang baik dengan individu lainnya.

Aspek aspek komunikasi interpersonal yang lain yaitu kesetaraan dan keterbukaan dimana kesetaraan terjalin di Poltekkes Kemenkes Medan berjalan kurang baik dimana antar rekan kerja saling bersikap tidak terbuka megganggu berjalannya komunikasi yang tidak efektif. Tuntutan pekerjaan yang banyak membuat para pegawai mudah jenuh dan bosan, sehingga sangat perlu rekan kerja yang bersedia saling memberikan informasi, sepemikiran dan saling menghargai. Keterbukaan dalam organisasi komunikasi interpersonal yang terjadi di Poltekkes

Kemenkes Medan dapat dikatakan belum saling terbuka antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai diperoleh bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai kurang baik, didalam aktifitas sehari-hari mengalami masalah pada kelancaran komunikasi interpersonal antar pegawainya. Kepuasan kerja pada pegawai memiliki beberapa faktor. Yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama pegawai saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan pegawai dengan cara melakukan komunikasi interpersonal (Maulana & Gumelar, 2013). Menurut Achroza (2013) mengatakan bahwa seorang yang mendapatkan dukungan sosial harus memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik pula. Achroza mengatakan bahwa sebuah dukungan pembentuk kepuasan kerja memiliki elemen yang harus terpenuhi yaitu komunikasi interpersonal. Hal ini menjadikan dasar untuk peneliti dalam mengukur sejauh mana hubungan antara komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian latarbelakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Poltekkes Kemenkes Medan.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di poltekkes kemenkes Medan.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai poltekkes kemenkes Medan.

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal, maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya.

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis khususnya dibidang psikologi pendidikan dan organisasi berupa data empiris mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

#### b. Manfaat praktis

1. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai.
2. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan sumbangan informasi sebagai bahan pertimbangan

pegawai untuk dapat meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja**

Spector (dalam Widyarsani, 2014) kepuasan kerja adalah sikap evaluasi yang direfleksikan individu terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari aspek pekerjaannya. Perasaan tersebut berkisar pada kesukaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Wagner III & Hollenbeck (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang menggambarkan hasil dari persepsi individu karena telah menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk menyelesaikan nilai-nilai kerja yang dianggapnya penting untuk dicapai. Selain itu Wijono juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.

Newstorm (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, tinggi dan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan sebagaimana dia mempersepsikan hasil kerjanya. Semakin hasil kerja sesuai dengan harapan, maka semakin tinggi kepuasan yang didapatkan.

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap hasil dan evaluasi dari pekerjaannya. Robbins mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya didapat dari pemenuhan tugas pekerjaan yang teramat saja, tapi kepuasan kerja juga diperoleh dari interaksi dengan atasan maupun rekan kerja, mengikuti peraturan



dan kebijakan perusahaan, memiliki standar performa kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya, yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Lebih singkatnya yaitu ketika keinginan sesuai dengan apa yang didapatkannya.

### **2.1.2 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 hubunga 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 didalam pekerjaan, ketetapan 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 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 turnover.
- f. Faktor instrinsik 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, penyiaran, 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 bekerja
- 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 pekerja. Proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya adalah komunikasi interpersonal

- 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.

### 2.1.3 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. Suka 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 pekerjaannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman sekaligus atasannya. 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 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 dan jam istirahat.

Menurut Robbins (2006) terdapat lima aspek yang dapat meningkatkan 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 pekerjaan keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Oleh karena itu individu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.
- c. Kondisi yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. 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 terwujud 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.

Menurut Jewell dan Siegell (dalam Prestawan, 2010) ada beberapa aspek untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain:

- a. Aspek Psikologis yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial yaitu berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan

kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi.

#### **2.1.4 Ciri – ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja**

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

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan harus memiliki suatu keyakinan kepada organisasi tempat dia bekerja.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya, kualitas 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

Menurut Hamid, dkk (dalam Hasibuan, 2001) ciri ciri kepuasan kerja

- a. Bekerja sepenuh waktu
- b. Disiplin dalam bekerja

- c. Loyalitas tinggi
- d. Jujur
- e. Penuh dedikasi

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif dalam bekerja, memiliki komitmen dengan organisasi dan memperhatikan kualitas kerjanya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja ialah sering melamun, cepat bosan, dan emosi tidak stabil

## **2.2 Komunikasi Interpersonal**

### **2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal**

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

(Sunarto, 2003). Secara konstektual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antar dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Namun, memberikan definisi komsektual saja tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setia interaksi antara satu individu dengan individu lain berbeda-beda.

Menurut Muhammad (2005) menyatakan bahwa “komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara 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 secara komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.

### **2.2.2 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal**

Menurut Devito (Suranto, 2011) menyatakan bahwa ada 5 aspek yang ada dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. Keterbukaan (*opennes*). Keterbukaan merupakan sikap yang dapat menerima masukan dari orang lain, dan mau menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Artinya bahwa seorang individu harus mau membuka diri ketika orang lain menginginkan informasi yang ia ketahui. Keterbukaan adalah kesediaan membuka diri, jujur, dan tidak menyembunyikan informasi sebenarnya. Dalam komunikasi interpersonal,

keterbukaan menjadi salah satu sikap positif, karena dengan keterbukaan maka komunikasi akan berlangsung secara dua arah, transparan, adil dan pelaku komunikasi bisa menerima.

- b. Empati (*empathy*). Empati merupakan keahlian seorang individu guna ikut serta merasakan kondisi orang disekitarnya, bisa memahami dan merasakan tentang suatu hal yang dialami oleh orang lain. Pada mulanya, empati merupakan suatu upaya seseorang untuk ikut merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain, serta dapat memahami tentang perilaku, sikap dan pendapat orang lain.
- c. Sikap mendukung (*supportiveness*). Hubungan interpersonal biasa dikatakan efektif yaitu terdapat adanya sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya setiap pihak yang melakukan komunikasi mempunyai komitmen guna mendukung terjadinya keterbukaan dalam interaksi. Oleh karena itu, merespon yang relevan adalah yang bersifat lugas dan spontan, bukan respon yang berkelit, pemaparannya bersifat bukan evaluatif, namun bersifat deskriptif naratif, serta pengambilan keputusan menggunakan pola yang bukan bersifat intervensi yang disebabkan oleh kepercayaan diri yang berlebih namun bersifat akomodatif.
- d. Sikap positif (*positiveness*). Sikap positif menunjukkan perilaku dan sikap. Pada bentuk perilaku, yaitu memilih tindakan harus signifikan dengan tujuan komunikasi interpersonal. Sikap positif ditunjukkan dengan beberapa sikap dan perilaku, antara lain: berpikir positif terhadap orang sekitar, menghargai orang sekitar, tidak curiga yang berlebihan, yakin akan betapa penting peran orang di sekeliling di dalam kehidupan kita,



memberikan penghargaan dan pujian, memiliki komitmen dalam menjalin kerjasama. Dalam sikap, yaitu setiap orang yang melibatkan diri dalam komunikasi interpersonal harus mempunyai perasaan dan pikiran yang positif.

- e. Kesetaraan (*equality*). Kesetaraan adalah masing-masing pihak yang mengakui sama-sama berharga dan bernilai sama-sama mempunyai kepentingan dan saling membutuhkan. Yang dimaksud dengan kesetaraan adalah berupa kesadaran atau pengakuan, serta rela untuk memposisikan diri seimbang dengan lawan komunikasi.

Menurut Rakhmat (2008) ada 5 aspek dalam komunikasi interpersonal, yaitu

- a. Percaya, yaitu suatu perilaku yang mengandalkan seseorang guna meraih tujuan yang dikehendaki, dan saat mencapainya belum tentu terjadi di dalam situasi penuh resiko.
- b. Menerima, yaitu keahlian dalam menjalin hubungan dengan orang sekitar tanpa berusaha mengendalikan serta tanpa menilai.
- c. Empati dan simpati, simpati merupakan sikap seorang individu dalam memahami orang lain sebagai orang yang tidak memiliki makna emosional bagi seorang individu dan sebaliknya, empati adalah usaha untuk memposisikan diri individu pada kondisi orang sekitar supaya bisa ikut merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain.
- d. Sikap suportif, sikap bertahan dalam komunikasi artinya adalah tidak berempati, tidak menerima dan tidak jujur.

Sedangkan menurut Hardjana (Suseno, 2012) menekankan bahwa aspek dalam komunikasi interpersonal terdapat aspek-aspek perilaku sebagai berikut:

- a. Empati (*empathy*). Kecakapan untuk memahami pengertian dan perasaan orang lain tanpa meninggalkan sudut pandang sendiri tentang hal yang menjadi bahan komunikasi
- b. Perspektif sosial (*social perspective*). Kecakapan dimana kita dapat meramalkan perilaku apa yang sebaiknya diambil, dan dapat menyiapkan tanggapan kita yang tepat dan efektif
- c. Kepekaan (*sensitivity*) terhadap peraturan atau standar yang berlaku dalam komunikasi interpersonal. Dengan kepekaan ini kita dapat menetapkan perilaku mana yang diterima dan perilaku mana yang tidak diterima oleh rekan yang berkomunikasi dengan kita.
- d. Pengetahuan akan situasi pada saat berkomunikasi. Dengan mengetahui situasi sekeliling dan keadaan orang yang berkomunikasi dengan kita, maka kita dapat menetapkan kapan dan bagaimana masuk dalam percakapan, menilai isi dan cara berkomunikasi pihak yang berkomunikasi dengan kita, dan selanjutnya mengolah pesan yang kita terima.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, ada kesetaraan. Karyawan yang dapat menerapkannya dilingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan antar karyawan yang lain di tempat kerja.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Laksana (2015) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. Percaya (*trust*), yaitu mengandalkan tingkah laku seseorang untuk meraih keinginan yang diinginkan, yang dalam situasi yang penuh resiko maka pencapaiannya tidak pasti.
- b. Sikap Suportif, yaitu mengurangi sikap defenisi dalam komunikasi
- c. Sikap terbuka, berpengaruh sangat besar pada saat menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.

Menurut Rakhmat (2008) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal ada 4, yaitu:

- a. Persepsi interpersonal, yaitu untuk menentukan persepsi interpersonal adalah perilaku seorang individu pada komunikasi interpersonal. Kegagalan dalam komunikasi akan sering terjadi jika terjadi salah persepsi.
- b. Konsep diri, adalah penglihatan dan perasaan yang ada pada diri seseorang individu terhadap dirinya. Faktor yang begitu penting dalam komunikasi interpersonal adalah konsep diri, sebab seseorang berperilaku sebisa mungkin sama dengan konsep dirinya.
- c. Atraksi interpersonal, artinya sikap positif, rasa suka terhadap orang sekitar dan daya tarik seseorang.
- d. Hubungan interpersonal, tanda untuk komunikasi yang efektif adalah hubungan interpersonal yang baik.

Menurut Suranto (2011) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu faktor personal. Berasal dari diri individu akan muncul faktor personalnya. Dalam menyikapi suatu proses komunikasi interpersonal, akan muncul berbagai macam pengaruh pada kondisi yang ada dalam diri seseorang. Secara garis besar, faktor personal dibedakan menjadi 2 kategori, yaitu:

- a. Faktor biologis. Kondisi biologis yang baik seperti konsentrasi yang bagus, kesehatan yang baik dan lainnya akan berpengaruh dalam keberhasilan suatu komunikasi. Penerapan konsep ini, sebaiknya kita mempertimbangkan kondisi biologis bagi pihak yang akan diajak komunikasi maupun pada diri sendiri, jika ingin berkomunikasi dengan membawa tujuan yang penting.
- b. Faktor psikologis. Manusia merupakan makhluk yang memiliki daya psikologis seperti sikap, kehendak, pengetahuan dan sebagainya. Kita bisa mengklasifikasikannya dalam tiga komponen, yaitu kognitif, afektif dan konatif. Komponen kognitif adalah aspek intelektual yang berhubungan dengan apa yang diketahui oleh seseorang. Ketika terlibat dalam proses komunikasi interpersonal, maka komponen kognitif ini memiliki peran penting dalam mengartikan simbol dan pesan. Sedangkan komponen afektif merupakan aspek emosional, seperti ragu-ragu, sikap simpati, curiga, rasa benci dan sebagainya. Komponen afektif ini juga memiliki pengaruh untuk komunikasi interpersonal yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah faktor persepsi interpersonal. Konsep diri, faktor biologis dan faktor psikologis.

#### **2.2.4 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal**

Terdapat enam ciri-ciri komunikasi interpersonal menurut Rogers (Hanani 2017):

- a. Arus pesan cenderung dua arah
- b. Konteks komunikasi tatap muka
- c. Tingkat umpan balik tinggi
- d. Kemampuan untuk mengatasi tingkat selektif sangat tinggi
- e. Kecepatan untuk menjangkau tingkat sasaran sangat lamban
- f. Efek yang terjadi diantaranya perubahan sikap

Menurut Mulyana (2010) terdapat dua ciri-ciri komunikasi interpersonal antara lain:

- a. Para pelaku komunikasi berada dalam jarak yang dekat
- b. Para pelaku komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan

Menurut Reardon (Hanani 2017) terdapat enam ciri-ciri komunikasi interpersonal

- a. Dilakukan atas dorongan berbagai faktor
- b. Menimbulkan dampak sengaja dan tidak sengaja
- c. Kerap kali berbalas-balasan
- d. Paling sedikit dengan dua orang
- e. Dalam suasana bebas, bervariasi dan berpengaruh



f. Menggunakan berbagai lambing yang bermakna

Dengan ciri-ciri diatas yang sudah dipaparkan, dapat digarisbawahi bahwa dengan kedekatan diantara komunikan dan komunikator tidak lagi mempertimbangkan strukturitas pembicaraan karena diantara keduanya sudah merasa dekat.

### 2.3 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019) kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Selain itu, menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Banyak fakyor yang mmepengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut Sutrisno (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi.

Menurut Lcke (2012) kepuasan kerja pada karyawan bergantung pada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya dalah ciri ciri pekerjaan, kompensasi, hububgan dengan rekan kerja dan kondisi kerja yang mendukung.

Berdasakrkan hasil penelitian terdahulu oleh Diasmoro (2017) dengan judul penelitian “Hubungan Komuikasi Interpersonal dengan kepuasan Kerja karyawan Dewas Awal Bagian PT. Gangstar Tulungagung”, menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal pada bagian produksi PT. Gangstar Tulungagung.

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.

Penelitian yang dilakukan Nellitawati & Yurmanita (2019) dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dapat diterima dengan taraf kepercayaan 90%. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal.

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa adanya 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.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada tanggal 23 Agustus sampai tanggal 25 Agustus 2023 pada pegawai Program studi Keperawatan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan kementerian Kesehatan yang berada di bawah Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan (Ditjen Nakes) yang menyelenggarakan pendidikan tenaga bidang kesehatan. Poltekkes Medan memiliki peran penting dalam target kinerja program ditjen nakes yaitu jumlah persentase puskesmas dengan jenis tenaga kesehatan sesuai standar Sebagai institusi pendidikan tinggi bidang kesehatan, Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan bertugas menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan yang profesional, melakukan pengabdian kepada masyarakat dan melakukan penelitian bidang kesehatan.

Sebagai implikasi dari peningkatan taraf pendidikan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, membawa masyarakat untuk menjadi kritis dan sadar akan haknya sebagai warganegara dalam mendapatkan pelayanan yang

prima termasuk pelayanan bidang kesehatan. Peningkatan pelayanan kesehatan tentunya tidak terlepas dari ketersediaannya sumber daya manusia kesehatan yang bermutu yang sesuai dan dapat berperan dengan baik sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan penggerak pembangunan kesehatan. Dalam upaya menghasilkan pelayan-pelayan bidang kesehatan yang lebih baik maka diperlukan peningkatan kualitas tenaga kesehatan, baik melalui pengembangan pendidikan tenaga kesehatan yang tersedia juga pengembangan pendidikan bagi calon tenaga kesehatan yang akan dihasilkan.

Visi dan Misi Program studi Keperawatan

Visi

Menghasilkan Ahli Madya Keperawatan dengan keunggulan kegawatdaruratan yang siap bersaing di tingkat Nasional dan Internasional Tahun 2024

Misi

- a. Menyelenggarakan pembelajaran dalam suasana akademik yang kondusif untuk menghasilkan lulusan yang berkarakter, kompeten, mempunyai keunggulan dalam asuhan keperawatan gawat darurat
- b. Mengembangkan penelitian sebagai upaya dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan dan kemajuan keperawatan
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan hasil penelitian.

Membangun jejaring kerjasama dengan lintas program dan lintas sector.

### **3.2 Alat dan Bahan Penelitian**

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis



mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala kepuasan kerja.

### **3.3 Metodologi Penelitian**

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016).

#### **3.3.1 Metode 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 di interpretasikan 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 3 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 2 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 Jewell & Siegell (2010) yaitu:

- a. Aspek Psikologis
- b. Aspek Fisik
- c. Aspek Sosial
- d. Aspek Finansial

#### 2. Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal diukur berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (Suranto, 2011) 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.

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

#### a. Uji 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

## **b. 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).

### **3.3.3 Metode 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. 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 variable bebas dengan variabel terikat. 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*.
- 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*.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono, (2016) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Poltekkes Kemenkes Medan. Dalam hal ini, jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 50 Pegawai.

#### **3.4.2 Sampel**

Populasi memiliki jumlah yang sangat besar, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk memudahkan dalam pengolahan data penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016), sehingga jumlah sampel yang di ambil harus dapat mewakili



populasi pada penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan menurut (Sugiyono, 2013) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteleti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 50 orang pegawai Poltekkes Kemenkes Medan

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Menurut Sugiyono (2009), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

## **3.5 Prosedur Penelitian**

### **3.5.1 Persiapan Penelitian**

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### **a. Persiapan administrasi**

Penelitian diadakan di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang beralamat di Jalan Jamin Ginting KM 13,5 Kel. Laucih Medan Tuntungan. Berdasarkan surat pengantar penelitian, penelitian dilakukan pada tanggal 23 Agustus sampai tanggal 25 Agustus 2023. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak poltekkes yang kemudian

diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat KP.04.04/00/01/244/2023 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan.

## b. Persiapan alat ukur

### 1. Skala Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal diukur dengan skala berdasarkan aspek-aspek Komunikasi Interpersonal menurut Permatasari (2011) yaitu struktur kerja, tanggungjawab karyawan, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi yang baik. Skala ini terdiri dari 35 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 17 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 18 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal**

No	Aspek-aspek	Item pernyataan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Keterbukaan	16, 26, 28	8, 15, 19, 25	7
2	Empati	5, 11, 27	4, 12, 13	6
3	Sikap Mendukung	1, 17	6, 18	4
4	Sikap Positif	10, 14, 20, 29, 32	3, 22, 31, 33, 35	10
5	Kesetaraan	2, 9, 30, 34	7, 21, 23, 24	8
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>18</b>	<b>35</b>

### 2. Skala Kepuasan Kerja

Variabel skala ini dirancang berdasarkan gejala-gejala Kepuasan Kerja menurut Sopiah (2008) antara lain, gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Skala ini terdiri dari 35 item pernyataan yang disajikan dengan

menggunakan skala likert yang mencakup 18 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 17 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi penyebaran item skala Kepuasan Kerja

**Tabel 3.2 Penyebaran skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek-aspek	Item pernyataan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Aspek Psikologis	4, 8, 12, 13, 15, 35	2, 6, 9, 10, 20	11
2	Aspek Fisik	5, 1, 7, 14, 16	17, 18, 31, 32, 22	10
3	Aspek Sosial	3, 28	30, 33, 34	5
4	Aspek Finansial	11, 23, 24, 25, 27	19, 21, 26, 29	9
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

Kedua skala disusun berdasarkan skala psikologi dengan model skala likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favourable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

### 3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 23 Agustus sampai tanggal 25 Agustus 2023 pada pegawai Program studi Keperawatan di Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Medan. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 50 pegawai dengan menyebarkan skala secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja langsung pada program *Microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah komunikasi interpersonal dan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah pegawai di Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Medan. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) = 0,634 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai.
2. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal pegawai di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan tergolong rendah, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (65,94) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (75). Selanjutnya diketahui bahwa kepuasan kerja pada pegawai juga tergolong rendah, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (64,46) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (70).
3. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini ialah 0,401 yang artinya kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor kepuasan yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 1. Bagi Pegawai

Diharapkan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menunjukkan rasa empati ketika rekan kerja mengalami masalah dalam pekerjaan, seperti membantu rekan kerja, mendengarkan masukan rekan kerja, hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi miskomunikasi antara karyawan. Ketika komunikasi berjalan lancar serta berkontribusi dalam membantu rekan kerja, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

### 2. Bagi Instansi

Diharapkan kepada instansi memberikan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan, membuat jadwal kerja yang efisien, menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, memberikan pelatihan atau workshop kepada pegawai dan melakukan kegiatan outbond kepada pegawai.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada kepuasan kerja, sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada kepuasan kerja pegawai dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achroza, F. H. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dosen pembimbing mahasiswa dan problem focused coping dengan stres dalam menyusun skripsi pada mahasiswa FKIP bimbingan dan konseling. *Skripsi*. Universitas Muria Kudus
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*: Yogyakarta Liberty
- Azwar, S. (2015). *Penyusun Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- DeVito, J. (2011). *The Interpersonal Communication Book*. Hunter College of the City University of New York: New York
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT Gangstar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 05(01): 107–25. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/3885/4338>
- Effendy. (2003). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Gusliza, N. (2013). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi. *JBMP: Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol. 1(1). 163-171
- Hanani, S. (2017). *Komunikasi Antar Pribadi: Teori dan Praktik*. Sleman: Ar-Ruzz Media.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Laksana, M. W. (2015) *Psikologi Komunikasi; Membangun Komunikasi yang Efektif Dalam Interaksi Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Levi, P. K., & Levi, E. S. (2002). *Designing and Managing the Supply Chain: Concepts, Strategies, and Case Studies, 2nd ed.* New York: McGraw-Hill
- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Jakarta: Akademia
- Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mulyana, D. (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: UI-Press.
- Nellitawati, N., & Yurmanita, Y. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 35-39.
- Newstorm, J. W. (2015). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw Hill
- Ningsih. (2013). Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Malioboro Inn. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada
- Prestawan, A. (2010) *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rakhmat, J. (2008). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ramaraju, S. (2012). Psychological perspectives on interpersonal communication. *Journal Psychology of Anna University India*, 3, (2), 68 – 73.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: CV ANDI
- Robbins S., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior*. Canada: Pearson Education
- Robbins S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P. (2006). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Prenhallindo
- Strauss, G., & Sayles, L. (2011). *Manajemen Personalia: Segi Manusia dalam Organisasi (terjemahan oleh Hamzah)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta
- Suranto, A.W. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Kencana
- Temaluru, J. (2001). *Kualitas SDM dari perspektif IPO: Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografis dengan*

*kepuasan kerja karyawan*. Jakarta: Pembangunan Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.

Widyarsani, M. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada wanita yang memiliki peran ganda. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang

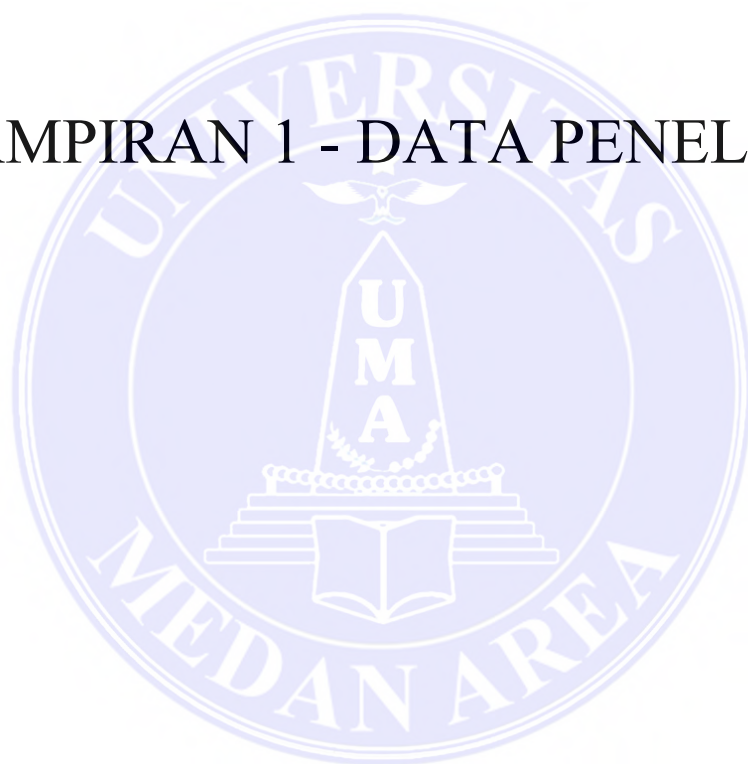
Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada



## LAMPIRAN 1 - DATA PENELITIAN





## LAMPIRAN

### Data penelitian Komunikasi Interpersonal

Subjek	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	Total	
1	3	3	4	2	4	3	3	1	3	1	4	1	1	4	2	3	3	1	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	1	2	3	91	
2	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	2	4	93	
3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	1	2	4	2	3	1	3	4	3	4	2	3	1	2	3	2	1	4	91	
4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	1	1	4	1	1	3	96	
5	4	3	4	2	2	1	4	2	3	4	3	1	2	4	1	3	4	1	1	4	2	1	1	2	3	4	3	2	4	1	1	4	1	1	1	84	
6	4	3	1	2	3	2	3	2	3	1	4	2	2	3	2	3	4	1	2	4	2	3	1	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	89	
7	3	3	1	2	3	2	4	1	3	1	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	4	1	3	4	2	3	2	1	4	86	
8	4	3	4	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	1	2	4	2	2	1	4	3	3	3	3	4	2	1	4	2	2	1	89	
9	4	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	1	2	4	1	2	4	2	2	2	2	1	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	86	
10	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2	1	91	
11	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	86	
12	3	3	2	3	3	2	3	1	3	4	4	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	2	87	
13	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	1	1	2	4	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	91	
14	4	4	2	3	3	3	2	2	1	4	3	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	1	1	1	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	95	
15	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	1	1	1	3	2	4	2	4	4	3	1	1	1	4	4	2	4	3	1	4	2	2	4	92	
16	4	3	2	1	2	2	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	1	1	3	3	3	1	1	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	95	
17	4	4	1	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	4	1	3	4	1	1	4	2	4	1	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	1	4	88	
18	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	1	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	92	
19	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	1	4	1	3	2	2	2	3	4	2	4	2	1	3	2	2	3	93		
20	4	4	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	4	3	2	3	3	1	1	4	1	3	1	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	79	
21	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	2	4	3	4	98	
22	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	1	4	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2	2	2	4	95	
23	3	3	1	4	2	2	3	3	2	3	3	1	3	4	2	3	3	1	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	93	
24	3	3	2	3	2	2	3	1	3	4	4	4	2	4	1	2	4	2	2	4	2	2	1	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	2	4	93	
25	4	3	2	1	3	1	4	3	3	1	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	1	1	4	3	1	4	98	
26	4	3	1	1	3	1	4	1	4	3	3	1	2	4	1	3	4	1	1	4	1	2	1	1	1	3	3	3	4	2	2	4	1	1	3	81	
27	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	4	1	1	4	1	3	3	1	1	4	1	4	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3	80	
28	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	1	4	3	3	3	1	1	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	98	
29	4	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	4	84	
30	4	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	79	
31	3	3	4	2	2	2	4	1	3	3	3	1	1	4	4	3	4	1	1	4	1	3	1	3	3	4	2	3	4	1	1	3	1	1	4	87	
32	4	4	2	1	3	1	4	2	3	3	3	1	1	4	1	3	3	1	1	4	2	2	1	2	2	4	3	2	4	2	1	4	2	1	3	84	
33	4	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	93	
34	4	4	3	2	4	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	1	98
35	4	4	2	2	2	4	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	4	2	4	4	1	1	3	1	3	1	83	
36	4	3	1	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	4	3	3	2	1	3	3	2	3	88		
37	4	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	1	4	4	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	4	1	1	3	2	1	78	
38	4	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	1	4	4	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	4	2	4	2	1	4	1	1	80	
39	3	3	2	2	4	1	4	1	4	1	4	2	2	4	1	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	3	1	1	78	
40	3	3	2	2	4	1	4	1	4	1	4	2	2	4	1	4	4	1	1	4	1	1	2	2	1	3	4	1	4	1	1	4	2	1	2	82	
41	4	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	1	4	4	2	2	3	1	1	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	4	1	1	78	
42	4	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	1	4	4	2	2	3	1	1	2	1	2	4	4	1	4	2	2	4	1	1	2	82	
43	4	4	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	4	1	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	4	1	1	2	72	
44	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	1	1	4	1	4	4	1	1	3	1	1	2	2	2	3	4	1	4	2	2	3	1	1	2	82	
45	4	4	1	1	4	1	4	1	3	1	4	1	1	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	83	
46	3	4	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	4	4	2	2	3	2	2	1	1	1	4	3	2	4	1	1	4	1	1	1	76	
47	4	4	1	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	4	1	1	3	1	2	1	75
48	4	4	1	1	3	1	3	1	3	2	3	1	1	3	1	4	4	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	4	1	2	4	1	1	74	
49	4	4	1	1	1	3	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	2	1	4	3	1	4	1	1	4	2	1	3	72	
50	4	4	1	1	2	1	3	1	4	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	4	1	1	4	1	1	2	72	

Data penelitian kepuasan kerja

Subjek	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	Total	
1	3	3	4	2	3	2	2	4	3	1	3	4	4	3	4	3	2	2	3	1	2	3	4	3	4	1	3	3	2	2	3	1	2	3	4	96	
2	2	3	4	4	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	4	3	1	2	2	2	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	94	
3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	1	4	4	1	4	1	2	3	2	4	2	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	96	
4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	2	3	4	4	3	4	1	2	4	2	1	3	2	2	2	2	96	
5	2	2	4	3	3	2	2	3	1	2	4	4	4	3	4	3	1	1	2	1	2	3	4	3	4	1	3	4	2	2	4	2	1	2	4	92	
6	4	1	3	4	3	2	3	4	1	2	4	3	2	2	4	2	1	3	3	1	1	3	4	3	4	1	3	4	2	2	4	1	1	2	3	90	
7	3	3	4	4	4	2	2	4	1	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	1	2	3	4	3	2	1	3	4	2	2	3	1	3	2	3	96	
8	4	4	4	3	3	2	2	4	1	4	4	3	4	4	4	3	1	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	2	2	1	3	3	3	3	102	
9	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	1	2	1	2	2	3	4	3	3	1	4	3	2	2	3	2	2	1	2	91	
10	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	1	2	2	1	1	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	1	1	2	2	95	
11	3	2	3	4	4	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	4	1	1	2	2	2	4	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	2	3	3	88	
12	1	3	3	3	4	2	3	1	3	2	4	4	4	3	3	4	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	4	1	2	2	3	88	
13	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	3	2	1	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	86	
14	1	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	86	
15	1	1	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	4	3	3	2	4	1	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	1	1	3	1	2	2	4	96	
16	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	1	3	2	3	1	1	1	4	4	4	4	1	4	3	2	2	4	1	2	2	4	91	
17	1	2	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	89	
18	1	1	4	4	3	1	3	3	1	1	2	3	3	3	4	4	3	1	4	2	1	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	1	2	2	4	92	
19	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	3	3	1	1	4	1	2	2	4	99	
20	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	1	1	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	102	
21	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	94	
22	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	1	1	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	4	94	
23	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	4	2	1	4	1	2	2	4	101	
24	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	2	1	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	4	93	
25	1	1	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	1	2	4	2	2	2	4	95	
26	1	1	3	4	3	1	2	3	2	1	4	3	4	3	4	4	2	1	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3	1	4	90	
27	2	3	3	3	4	1	4	4	1	1	4	3	3	3	4	4	1	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	4	91	
28	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	96	
29	2	3	3	2	3	1	3	4	4	1	4	3	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	95
30	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	1	1	2	2	2	2	4	4	4	1	3	3	2	2	4	1	3	2	3	92	
31	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	1	2	2	2	4	4	4	4	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	101	
32	1	1	4	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3	1	4	3	2	2	4	1	2	2	3	85	
33	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	1	3	4	3	4	2	3	4	1	2	4	1	3	2	3	93	
34	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	102	
35	1	1	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	4	4	3	4	1	3	3	1	1	4	1	3	1	3	90	
36	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	94	
37	1	1	3	3	4	1	3	3	1	1	4	4	3	4	4	3	2	2	1	1	2	4	4	4	3	1	4	4	2	2	4	2	2	2	4	93	
38	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	1	4	3	4	1	2	1	1	1	3	4	4	4	2	4	4	1	1	4	1	1	1	3	89	
39	1	1	3	3	3	1	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	2	2	1	2	2	4	3	3	3	1	3	4	3	2	2	1	1	1	4	88	
40	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	4	1	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	2	1	1	3	97	
41	1	1	4	4	3	2	3	4	1	1	4	4	2	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	3	88	
42	1	1	4	4	3	2	3	4	1	1	3	3	3	4	4	4	2	2	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	91	
43	1	1	3	3	3	1	3	4	1	1	4	4	2	4	4	4	1	1	2	2	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	88	
44	2	2	3	3	3	1	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	94	
45	1	1	4	4	4	1	3	3	2	2	3	3	1	3	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	86	
46	1	1	4	4	4	2	3	4	1	1	3	3	2	3	3	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	1	1	1	4	89	
47	1	1	4	4	4	2	3	4	1	1	2	3	2	4	4	4	1	1	2	1	1	3	4	4	4	2	4	4	1	1	3	1	1	1	3	86	
48	1	1	3	3	3	1	3	4	1	1	3	3	1	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	4	4	2	4	4	1	2	3	1	1	1	3	82	
49	1	1	4	4	3	1	4	4	1	1	4	4	3	4	3	4	1	1	2	1	1	1	3	3	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	85	
50	2	2	4	3	3	1	3	4	1	1	4	3	2	4	4	4	1	1	2	1	1	2	4	4	4	1	4	4	1	2	4	1	1	1	3	87	

## LAMPIRAN 2 - SKALA PENELITIAN



Skala Penelitian

**IDENTITAS DIRI**

Nama / Inisial : .....  
 Usia : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Jabatan Pekerjaan : .....  
 Masa Kerja : .....

~~~~Petunjuk Pengisian Skala~~~~

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda centang/ceklis (✓)** pada pilihan jawaban berikut:  
**SS** = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.  
**S** = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.  
**TS** = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.  
**STS** = Apabila anda **“SANGAT TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

Contoh

| No. | Pernyataan                                  | SS | S | TS | STS |
|-----|---------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya mendengarkan pembicaraan lawan bicara. | ✓  |   |    |     |

☺ Selamat Mengerjakan ☺

## 2.1 SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL





**SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

| No. | Pernyataan                                                                             | SS | S | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya dapat bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan.                      |    |   |    |     |
| 2.  | Saya memberi kesempatan kepada rekan kerja untuk berpendapat.                          |    |   |    |     |
| 3.  | Saya resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja.                       |    |   |    |     |
| 4.  | Saya tidak peduli terhadap permasalahan yang dialami oleh rekan kerja.                 |    |   |    |     |
| 5.  | Saya dapat merasakan kesedihan rekan kerja melalui ekspresi wajahnya.                  |    |   |    |     |
| 6.  | Tim tidak dapat bekerja sama satu sama lain karena adanya konflik.                     |    |   |    |     |
| 7.  | Saya menyanggah dengan baik saat ada rekan kerja yang melakukan kesalahan.             |    |   |    |     |
| 8.  | Saya jarang bertanya tentang apapun kepada rekan kerja.                                |    |   |    |     |
| 9.  | Saya menanggapi pendapat yang disampaikan oleh rekan kerja.                            |    |   |    |     |
| 10. | Saya lebih suka bekerja sendiri daripada meminta bantuan kepada rekan kerja.           |    |   |    |     |
| 11. | Saya mendengarkan pembicaraan rekan kerja dengan penuh perhatian.                      |    |   |    |     |
| 12. | Saya tidak peduli terhadap apa yang dibutuhkan oleh rekan kerja.                       |    |   |    |     |
| 13. | Saya memilih tidak memberikan masukan saat rekan kerja melakukan kesalahan.            |    |   |    |     |
| 14. | Saya memberi pujian setiap rekan kerja berhasil menyelesaikan pekerjaannya.            |    |   |    |     |
| 15. | Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor ini.               |    |   |    |     |
| 16. | Saat dapat kendala dalam bekerja saya akan menanyakan dengan rekan kerja.              |    |   |    |     |
| 17. | Saya memberi masukan saat menjelaskan pekerjaan yang tidak rekan kerja mengerti.       |    |   |    |     |
| 18. | Saat rekan kerja mengalami kesusahan dalam bekerja saya memilih untuk diam.            |    |   |    |     |
| 19. | Saya tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya.                     |    |   |    |     |
| 20. | Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah permasalahan dengan rekan kerja.       |    |   |    |     |
| 21. | Saya tidak menanggapi pendapat yang diberikan rekan kerja.                             |    |   |    |     |
| 22. | Saya memikirkan solusi dari masalah pekerjaan sendiri tanpa bertanya pada rekan kerja. |    |   |    |     |

|     |                                                                                                |  |  |  |  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 23. | Saya malas mendengarkan pendapat dari rekan kerja.                                             |  |  |  |  |
| 24. | Saya sering diberikan tanggungjawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja orang lain.  |  |  |  |  |
| 25. | Saya tidak memiliki seseorang yang mengerti kesulitan saya di tempat kerja.                    |  |  |  |  |
| 26  | Saya akan bertanya kepada rekan kerja, ketika saya ketinggalan informasi terkait pekerjaan.    |  |  |  |  |
| 27  | Saya berusaha memahami kesedihan teman bicara                                                  |  |  |  |  |
| 28  | Saya bercerita kepada rekan kerja ketika saya memiliki permasalahan dalam pekerjaan            |  |  |  |  |
| 29  | Setiap berpapasan dengan teman, saya akan menyapanya                                           |  |  |  |  |
| 30  | Saya membantu rekan kerja ketika rekan kerja meminta bantuan mengerjakan pekerjaan dengan saya |  |  |  |  |
| 31  | Apabila berpapasan dengan rekan kerja saya tidak mengurnya                                     |  |  |  |  |
| 32  | Saya memberikan pujian setiap rekan kerja berhasil menyelesaikan tugasnya                      |  |  |  |  |
| 33  | Saya malas memberikan apresiasi dalam bentuk apapun kepada rekan kerja                         |  |  |  |  |
| 34  | Saya merespon dengan baik saran dan masukkan yang diberikan rekan kerja                        |  |  |  |  |
| 35  | Saya sering dinilai buruk oleh rekan kerja karena tidak kondusif dalam bekerja                 |  |  |  |  |

## 2.2 SKALA KEPUASAN KERJA

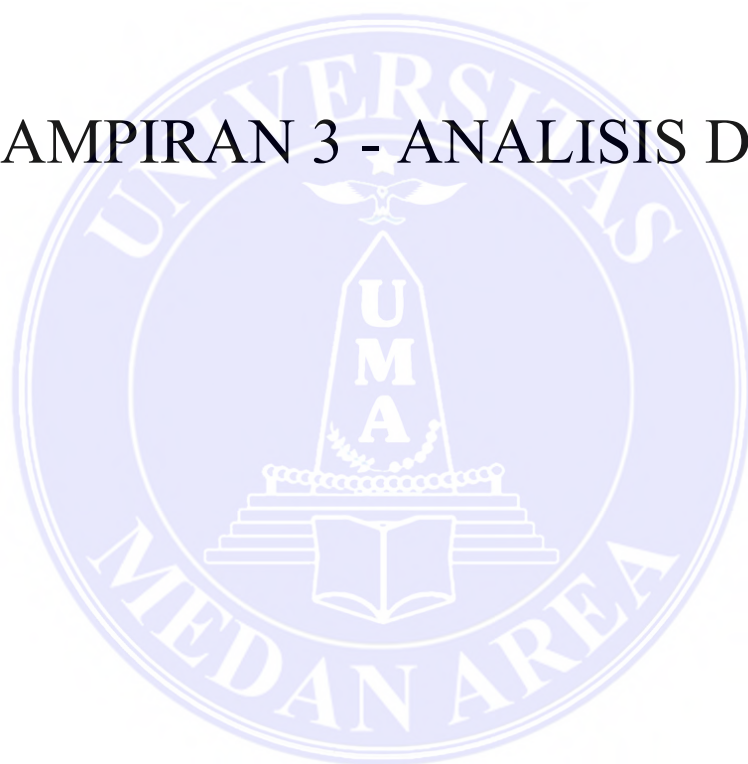
**SKALA KEPUASAN KERJA**

| No. | Pernyataan                                                                                      | SS | S | TS | STS |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Kinerja saya menurun, karena pekerjaan yang diberikan terlalu sulit.                            |    |   |    |     |
| 2.  | Adanya desakan waktu kerja membuat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan                |    |   |    |     |
| 3.  | Lingkungan perusahaan yang bersih membuat saya bersemangat dalam bekerja                        |    |   |    |     |
| 4.  | Saya menerima dengan senang hati atas semua pekerjaan yang diberikan.                           |    |   |    |     |
| 5.  | Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.                               |    |   |    |     |
| 6.  | Tujuan yang ditetapkan oleh kantor tidak sesuai dengan harapan saya.                            |    |   |    |     |
| 7.  | Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat.                 |    |   |    |     |
| 8.  | Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.                            |    |   |    |     |
| 9.  | Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat panik.                                         |    |   |    |     |
| 10. | Saya kecewa atas penilaian buruk yang diberikan oleh kantor.                                    |    |   |    |     |
| 11. | Saya pernah mendapat bonus dari kantor saat melakukan lembur kerja.                             |    |   |    |     |
| 12. | Saya senang dapat menyalurkan keterampilan saya dalam bekerja.                                  |    |   |    |     |
| 13. | Saya senang karena mendapat pekerjaan yang menantang.                                           |    |   |    |     |
| 14. | Kantor kami memiliki klinik perawatan bagi seluruh tenaga kerja.                                |    |   |    |     |
| 15. | Saya puas bekerja ketika atasan memberikan penilaian yang baik.                                 |    |   |    |     |
| 16. | Saya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.                       |    |   |    |     |
| 17. | Ada beberapa tugas yang tidak saya kerjakan karena tidak tahu cara menyelesaikannya.            |    |   |    |     |
| 18. | Menurut saya, tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.                                 |    |   |    |     |
| 19. | Bonus yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.                  |    |   |    |     |
| 20. | Pekerjaan saya saat ini sangat membosankan.                                                     |    |   |    |     |
| 21. | Kurangnya promosi yang dilakukan oleh kantor kepada tenaga kerja untuk memotivasi pekerjaannya. |    |   |    |     |
| 22. | Saya tidak mau menerima sanksi saat tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.                  |    |   |    |     |

|     |                                                                                           |  |  |  |  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 23. | Saya senang saat mendapat kesempatan untuk dipromosikan karena kinerja yang baik.         |  |  |  |  |
| 24. | Saya puas karena setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan.    |  |  |  |  |
| 25. | Adanya promosi yang dilakukan oleh kantor memotivasi tenaga kerja untuk lebih berkembang. |  |  |  |  |
| 26. | Karir saya selama bekerja di kantor ini tidak pernah meningkat.                           |  |  |  |  |
| 27. | Kantor ini memberi kesempatan bagi setiap tenaga kerja untuk naik jabatan.                |  |  |  |  |
| 28. | Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja.        |  |  |  |  |
| 29. | Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh kantor untuk meningkatkan karir.                 |  |  |  |  |
| 30. | Saya kesulitan untuk memberikan informasi yang mudah dimengerti rekan kerja saya.         |  |  |  |  |
| 31  | Pekerjaan saya kurang baik karena fasilitas kantor yang tidak berfungsi optimal           |  |  |  |  |
| 32  | Ruangan kerja saya kecil dan sesak                                                        |  |  |  |  |
| 33  | Rekan kerja saya tidak membantu saya saat saya sedang kesulitan bekerja                   |  |  |  |  |
| 34  | Rekan kerja saya dikantor lebih mementingkan diri sendiri                                 |  |  |  |  |
| 35  | Ketika saya mengalami kesulitan maka rekan kerja siap membantu menyelesaikannya           |  |  |  |  |



## LAMPIRAN 3 - ANALISIS DATA



### 3.1 UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS



## Reliability Scale: komunikasi interpersonal

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 50 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | 0.0   |
|       | Total                 | 50 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .871             | 35         |

### Item Statistics

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| KI1  | 3.62 | .530           | 50 |
| KI2  | 3.46 | .503           | 50 |
| KI3  | 2.00 | 1.010          | 50 |
| KI4  | 1.92 | .877           | 50 |
| KI5  | 2.60 | .728           | 50 |
| KI6  | 1.82 | .774           | 50 |
| KI7  | 3.28 | .536           | 50 |
| KI8  | 2.04 | .880           | 50 |
| KI9  | 3.08 | .665           | 50 |
| KI10 | 2.44 | 1.181          | 50 |
| KI11 | 3.22 | .465           | 50 |
| KI12 | 1.62 | .855           | 50 |
| KI13 | 1.96 | .989           | 50 |
| KI14 | 3.44 | .733           | 50 |
| KI15 | 1.82 | .800           | 50 |
| KI16 | 3.14 | .729           | 50 |
| KI17 | 3.42 | .642           | 50 |
| KI18 | 1.48 | .707           | 50 |
| KI19 | 1.62 | .635           | 50 |
| KI20 | 3.56 | .541           | 50 |
| KI21 | 1.84 | .792           | 50 |
| KI22 | 2.42 | 1.012          | 50 |
| KI23 | 1.50 | .580           | 50 |
| KI24 | 2.02 | .769           | 50 |
| KI25 | 2.12 | .918           | 50 |
| KI26 | 3.34 | .593           | 50 |
| KI27 | 2.90 | .789           | 50 |
| KI28 | 2.20 | .782           | 50 |

|      |      |       |    |
|------|------|-------|----|
| KI29 | 3.66 | .519  | 50 |
| KI30 | 1.86 | .833  | 50 |
| KI31 | 1.54 | .646  | 50 |
| KI32 | 3.40 | .606  | 50 |
| KI33 | 1.76 | .744  | 50 |
| KI34 | 1.64 | .722  | 50 |
| KI35 | 2.46 | 1.199 | 50 |

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KI1  | 82.58                      | 58.575                         | .361                             | .768                             |
| KI2  | 82.74                      | 59.298                         | .363                             | .772                             |
| KI3  | 84.20                      | 49.918                         | .406                             | .721                             |
| KI4  | 84.28                      | 50.981                         | .398                             | .724                             |
| KI5  | 83.60                      | 56.857                         | .359                             | .762                             |
| KI6  | 84.38                      | 51.261                         | .440                             | .723                             |
| KI7  | 82.92                      | 56.810                         | .345                             | .757                             |
| KI8  | 84.16                      | 49.280                         | .541                             | .710                             |
| KI9  | 83.12                      | 60.312                         | .389                             | .782                             |
| KI10 | 83.76                      | 48.349                         | .426                             | .716                             |
| KI11 | 82.98                      | 57.204                         | .397                             | .758                             |
| KI12 | 84.58                      | 50.902                         | .418                             | .723                             |
| KI13 | 84.24                      | 54.186                         | .308                             | .752                             |
| KI14 | 82.76                      | 58.390                         | -.196                            | .772                             |
| KI15 | 84.38                      | 51.342                         | .414                             | .725                             |
| KI16 | 83.06                      | 60.262                         | .259                             | .783                             |
| KI17 | 82.78                      | 60.624                         | .130                             | .783                             |
| KI18 | 84.72                      | 54.532                         | .363                             | .746                             |
| KI19 | 84.58                      | 52.861                         | .376                             | .732                             |
| KI20 | 82.64                      | 53.664                         | .351                             | .735                             |
| KI21 | 84.36                      | 50.153                         | .531                             | .715                             |
| KI22 | 83.78                      | 47.440                         | .593                             | .700                             |
| KI23 | 84.70                      | 53.235                         | .374                             | .733                             |
| KI24 | 84.18                      | 52.518                         | .325                             | .733                             |
| KI25 | 84.08                      | 49.300                         | .511                             | .712                             |
| KI26 | 82.86                      | 60.204                         | .215                             | .779                             |
| KI27 | 83.30                      | 59.765                         | -.299                            | .781                             |
| KI28 | 84.00                      | 51.796                         | .384                             | .728                             |
| KI29 | 82.54                      | 59.356                         | .361                             | .773                             |
| KI30 | 84.34                      | 51.413                         | .387                             | .726                             |
| KI31 | 84.66                      | 52.474                         | .411                             | .729                             |
| KI32 | 82.80                      | 60.449                         | .433                             | .781                             |
| KI33 | 84.44                      | 50.292                         | .558                             | .714                             |
| KI34 | 84.56                      | 50.741                         | .532                             | .717                             |
| KI35 | 83.74                      | 48.360                         | .416                             | .717                             |

$35 - 5 = 30 \times 4 + 30 \times 1 = 75$

## Reliability

### Scale: kepuasan kerja

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 50 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | 0.0   |
|       | Total                 | 50 | 100.0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .867             | 35         |

#### Item Statistics

|      | Mean | Std. Deviation | N  |
|------|------|----------------|----|
| KK1  | 1.78 | .887           | 50 |
| KK2  | 2.02 | .958           | 50 |
| KK3  | 3.56 | .541           | 50 |
| KK4  | 3.18 | .629           | 50 |
| KK5  | 3.24 | .476           | 50 |
| KK6  | 1.86 | .756           | 50 |
| KK7  | 2.88 | .594           | 50 |
| KK8  | 3.26 | .777           | 50 |
| KK9  | 2.08 | 1.047          | 50 |
| KK10 | 1.96 | .925           | 50 |
| KK11 | 3.40 | .606           | 50 |
| KK12 | 3.24 | .555           | 50 |
| KK13 | 2.88 | .895           | 50 |
| KK14 | 3.32 | .683           | 50 |
| KK15 | 3.56 | .733           | 50 |
| KK16 | 3.50 | .763           | 50 |
| KK17 | 1.74 | .876           | 50 |
| KK18 | 1.66 | .745           | 50 |
| KK19 | 1.82 | .873           | 50 |
| KK20 | 1.48 | .505           | 50 |
| KK21 | 1.64 | .598           | 50 |
| KK22 | 3.28 | .757           | 50 |
| KK23 | 3.76 | .431           | 50 |
| KK24 | 3.56 | .541           | 50 |
| KK25 | 3.66 | .519           | 50 |
| KK26 | 1.60 | .700           | 50 |
| KK27 | 3.30 | .614           | 50 |
| KK28 | 3.40 | .670           | 50 |
| KK29 | 1.78 | .737           | 50 |



|      |      |      |    |
|------|------|------|----|
| KK30 | 1.82 | .596 | 50 |
| KK31 | 3.48 | .646 | 50 |
| KK32 | 1.38 | .530 | 50 |
| KK33 | 1.98 | .795 | 50 |
| KK34 | 1.86 | .700 | 50 |
| KK35 | 3.36 | .663 | 50 |

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KK1  | 90.50                      | 20.255                         | .350                             | .772                             |
| KK2  | 90.26                      | 18.727                         | .506                             | .709                             |
| KK3  | 88.72                      | 23.144                         | .377                             | .757                             |
| KK4  | 89.10                      | 25.765                         | .364                             | .740                             |
| KK5  | 89.04                      | 24.488                         | -.186                            | .797                             |
| KK6  | 90.42                      | 22.534                         | .302                             | .749                             |
| KK7  | 89.40                      | 25.224                         | -.291                            | .723                             |
| KK8  | 89.02                      | 24.836                         | -.207                            | .723                             |
| KK9  | 90.20                      | 21.796                         | .397                             | .747                             |
| KK10 | 90.32                      | 19.038                         | .489                             | .721                             |
| KK11 | 88.88                      | 23.904                         | .373                             | .785                             |
| KK12 | 89.04                      | 24.284                         | -.138                            | .794                             |
| KK13 | 89.40                      | 21.796                         | .348                             | .734                             |
| KK14 | 88.96                      | 25.672                         | .332                             | .740                             |
| KK15 | 88.72                      | 23.430                         | .318                             | .777                             |
| KK16 | 88.78                      | 24.747                         | -.196                            | .719                             |
| KK17 | 90.54                      | 21.151                         | .338                             | .308                             |
| KK18 | 90.62                      | 22.485                         | .313                             | .347                             |
| KK19 | 90.46                      | 21.845                         | .351                             | .334                             |
| KK20 | 90.80                      | 22.612                         | .302                             | .337                             |
| KK21 | 90.64                      | 21.133                         | .427                             | .387                             |
| KK22 | 89.00                      | 23.918                         | .388                             | .394                             |
| KK23 | 88.52                      | 22.255                         | .343                             | .321                             |
| KK24 | 88.72                      | 23.593                         | .309                             | .372                             |
| KK25 | 88.62                      | 23.465                         | .321                             | .367                             |
| KK26 | 90.68                      | 23.896                         | .380                             | .390                             |
| KK27 | 88.98                      | 25.938                         | -.396                            | .344                             |
| KK28 | 88.88                      | 24.230                         | -.127                            | .399                             |
| KK29 | 90.50                      | 21.480                         | .366                             | .309                             |
| KK30 | 90.46                      | 22.947                         | .394                             | .353                             |
| KK31 | 88.80                      | 25.878                         | .374                             | .344                             |
| KK32 | 90.90                      | 21.724                         | .371                             | .306                             |
| KK33 | 90.30                      | 21.031                         | .398                             | .396                             |
| KK34 | 90.42                      | 20.779                         | .402                             | .379                             |
| KK35 | 88.92                      | 24.320                         | .241                             | .301                             |

$35 - 7 = 28 \times 4 + 28 \times 1 = 70$

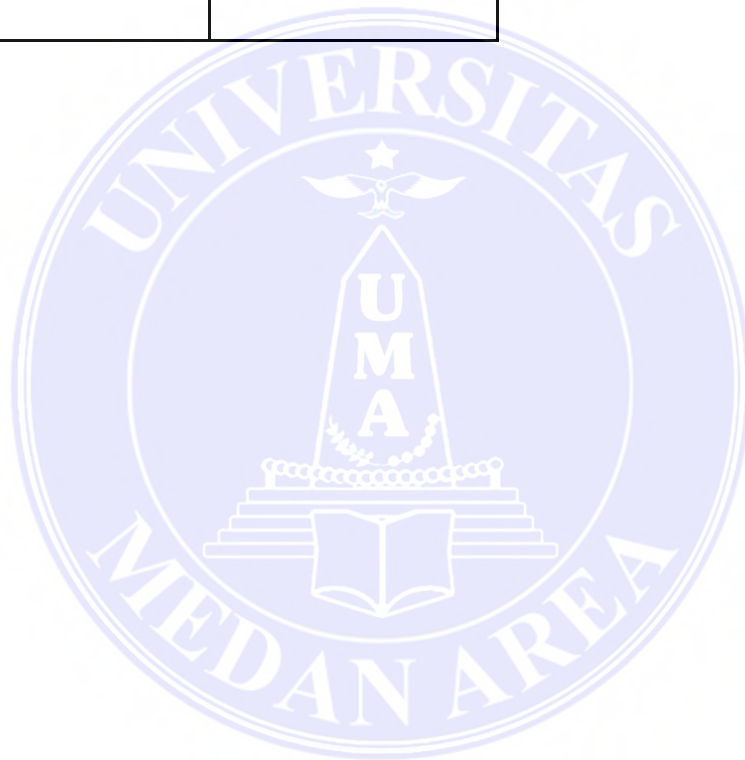


## 3.2 UJI NORMALITAS

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                 |                | komunikasi interpersonal | kepuasaan kerja |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|-----------------|
| N                               |                | 50                       | 50              |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | 65.94                    | 64.46           |
|                                 | Std. Deviation | 5.676                    | 3.845           |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .094                     | .106            |
|                                 | Positive       | .068                     | .096            |
|                                 | Negative       | -.094                    | -.106           |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .162                     | .146            |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .073                     | .063            |
| a. Test distribution is Normal. |                |                          |                 |
|                                 |                |                          |                 |





## Means

### Case Processing Summary

|                                            | Cases    |         |          |         |       |         |
|--------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                                            | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                                            | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| kepuasaan kerja * komunikasi interpersonal | 50       | 100.0%  | 0        | 0.0%    | 50    | 100.0%  |

### Report

kepuasaan kerja

| komunikasi interpersonal | Mean  | N  | Std. Deviation |
|--------------------------|-------|----|----------------|
| 50                       | 65.00 | 2  | 5.657          |
| 51                       | 65.00 | 3  | 4.583          |
| 53                       | 68.67 | 3  | 6.658          |
| 54                       | 65.50 | 2  | 2.121          |
| 55                       | 66.67 | 3  | 2.082          |
| 56                       | 69.50 | 2  | .707           |
| 57                       | 69.33 | 3  | 2.517          |
| 58                       | 61.67 | 3  | 1.528          |
| 59                       | 68.00 | 2  | 1.414          |
| 60                       | 67.20 | 5  | 4.087          |
| 62                       | 65.67 | 3  | 4.933          |
| 63                       | 67.00 | 2  | 1.414          |
| 64                       | 66.00 | 1  | .              |
| 65                       | 64.60 | 5  | 2.074          |
| 67                       | 68.20 | 5  | 4.868          |
| 68                       | 70.50 | 2  | .707           |
| 73                       | 70.00 | 1  | .              |
| Total                    | 66.77 | 50 | 3.754          |

### ANOVA Table

|                                            |                |                          | Sum of Squares | df     | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|--------|------|
| kepuasaan kerja * komunikasi interpersonal | Between Groups | (Combined)               | 222.792        | 16     | 13.925      | 21.981 | .009 |
|                                            |                | Linearity                | 11.562         | 1      | 11.562      | 14.815 | .004 |
|                                            |                | Deviation from Linearity | 211.230        | 15     | 14.082      | 11.993 | .087 |
|                                            | Within Groups  | 425.633                  | 30             | 14.188 |             |        |      |
| Total                                      |                |                          | 648.426        | 46     |             |        |      |

### Measures of Association

|  | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--|---|-----------|-----|-------------|
|  |   |           |     |             |



**Measures of Association**

|                                               | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|-----------------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| kepuasaan kerja *<br>komunikasi interpersonal | .634 | .401      | .586 | .344        |





## Correlations

|                          |                     | komunikasi interpersonal | kepuasan kerja |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|----------------|
| komunikasi interpersonal | Pearson Correlation | 1                        | .634**         |
|                          | Sig. (2-tailed)     |                          | .000           |
|                          | N                   | 50                       | 50             |
| kepuasan kerja           | Pearson Correlation | .634**                   | 1              |
|                          | Sig. (2-tailed)     | .000                     |                |
|                          | N                   | 50                       | 50             |

