

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
DI PTP N IV REGION 6 KSO LANGSA**

SKRIPSI

**OLEH :
ANNISA AURAHMA
198600345**



**PROGAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/26

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
DI PTP N IV REGION 6 KSO LANGSA**

SKRIPSI

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

**OLEH :
ANNISA AURAHMA
198600345**

**PROGAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/26

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI
PTPN IV REGION 6 KSO LANGSA

NAMA : ANNISA AURAHMA
NPM : 198600345
FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

a.h. Kogrodi

Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus: 25 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini 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 pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Agustus 2025



Annisa Aurahma

198600345

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

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Aurahma
NPM : 198600345
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demikian 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
Pada Karyawan Di PTP N IV Region 6 KSO Langsa”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis 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 : 25 Agustus 2025

Yang Menyatakan



(Annisa Aurahma)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PTP N IV REGION 6 KSO LANGSA

OLEH:
ANNISA AURAHMA
198600345

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada Karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa. Hipotesis penelitian yaitu ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Sampel terdiri dari 89 dari 445 orang Karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa dengan menggunakan teknik Purposive sampling. Data dikumpulkan dengan skala komunikasi interpersonal dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan uji korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja ($r = 0.717$, dengan signifikansi $P = 0.000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Koefisien determinasi (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar 0.515. Ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 51.5% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Analisis lanjutan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tergolong sedang (mean hipotetik = 75, mean empirik = 71,71 dan standar deviasi = 13.3). Kepuasan kerja juga tergolong sedang (mean hipotetik = 70, mean empirik = 79,18 dan standar deviasi = 10.7).

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN PTP N IV REGION 6 KSO LANGSA

BY:

ANNISA AURAHMA

198600345

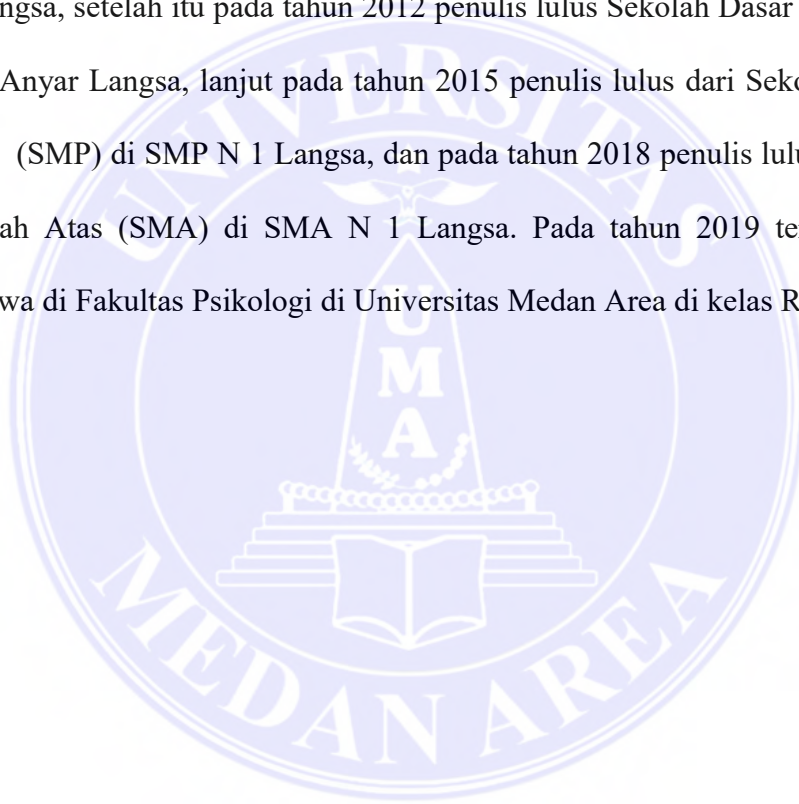
This study aims to determine whether there is a correlation between interpersonal communication and job satisfaction among employees at PTP N IV Region 6 KSO Langsa. The research hypothesis posits a positive correlation between interpersonal communication and job satisfaction. The sample consisted of 89 from 445 employees at PTP N IV Region 6 KSO Langsa, using a Purposive sampling technique. Data were collected using an interpersonal communication scale and a job satisfaction scale. Data analysis was conducted using the product moment correlation test. The results indicate a positive correlation between interpersonal communication and job satisfaction ($r = 0.717$, with a significance of $P = 0.000 < 0.05$). Thus, the research hypothesis is accepted. The coefficient of determination (r^2) between the independent variable (X) and the dependent variable (Y) is 0.515, indicating that interpersonal communication contributes 51.5% to job satisfaction, while the remaining portion is influenced by other factors not examined in this study. Further analysis shows that interpersonal communication is categorized as moderate (hypothetical mean = 75, empirical mean = 71.71, and standard deviation = 13.3), and job satisfaction is also categorized as moderate (hypothetical mean = 70, empirical mean = 79.18, and standard deviation = 10.7).

Keywords: Interpersonal communication, Job satisfaction, Employees

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Annisa Aurahma, Lahir di Langsa pada tanggal 1 Desember 2000, merupakan anak ke dua dari dua bersaudara dari pasangan Ayahanda Ponimin S.E dan Ibu Sri Indayani A.Ma.

Pada Tahun 2006 Lulus Taman Kanak-Kanak (TK) di Tunas Harapan Kebun Baru Langsa, setelah itu pada tahun 2012 penulis lulus Sekolah Dasar (SD) di SDN 2 Karang Anyar Langsa, lanjut pada tahun 2015 penulis lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP N 1 Langsa, dan pada tahun 2018 penulis lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA N 1 Langsa. Pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area di kelas Reg B1.

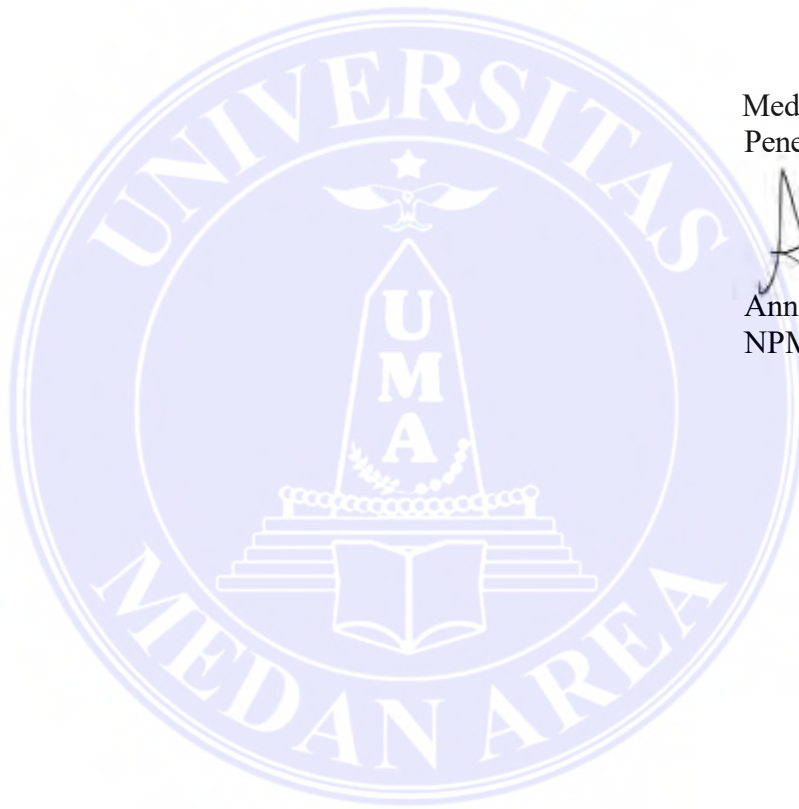


KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PTP N IV Region 6 KSO Langsa”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini memiliki beberapa kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada Bapak Dosen Pembimbing Doli Maulana Gama Samudera Lubis S.Psi, M.Psi yang telah membimbing saya dari awal sampai akhir hingga bisa menyelesaikan skripsi saya. Terimakasih juga kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai ketua penguji, ibu Findy Sury S.Psi, M.Psi sebagai dosen penguji, dan ibu Eva Yulina S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris memberikan masukan masukan pada saat ujian skripsi. Terimakasih juga pada rektor dan Yayasan serta staff fakultas psikologi yang membantu saya dalam berkuliah dan menyelesaikan berkas berkas skripsi.

Penulis juga berterimakasih kepada ayah peneliti Ponimin S.E, Ibu peneliti Sri Indayani A.Ma, kakak peneliti Yaashinta Rahma Naura S.Ak, adik laki laki M. Reyhan Alpasha , dan tunangan peneliti Yudhistira Anshory Batubara S.H, M.H., CPM. yang selalu memberikan *support* (dukungan) sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi saya sampai selesai.



Medan, 25 Agustus 2025
Peneliti,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Annisa', written over a faint circular watermark of the UMA logo.

Annisa Aurahma
NPM. 198600345

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	15
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Hipotesis Penelitian.....	15
1.5. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Kepuasan Kerja	17
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2. Faktor Kepuasan Kerja	19
2.1.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	21

2.1.4. Ciri-Ciri Karyawan Memiliki Kepuasan Kerja.....	25
2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja	26
2.2. Komunikasi Interpersonal.....	29
2.2.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	29
2.2.2. Faktor-Faktor Komunikasi Interpersonal	31
2.2.3. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal	33
2.2.4. Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal	36
2.2.5. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	40
2.2.6. Proses Komunikasi Interpersonal	42
2.2.7. Komponen-Komponen Komunikasi Interpersonal.....	43
2.3. Karyawan	45
2.3.1. Pengertian Karyawan.....	45
2.3.2. Peran dan fungsi Karyawan	47
2.3.3. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan	48
2.4. Kerangka Konseptual	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1. Tipe Penelitian	53
3.2. Identifikasi Variabel.....	53
3.3. Definisi Operasional	54

3.4. Subjek Penelitian	55
3.4.1. Populasi Penelitian.....	55
3.4.2. Sampel Penelitian.....	55
3.4.3. Teknik Pengambilan sampel.....	56
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur.....	59
3.7. Analisis Data.....	60
3.8. Uji Hipotesis	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1. Hasil Analisis Data	63
4.1.1 Uji Validitas.....	63
4.1.2 Uji Reliabilitas	65
4.1.3 Uji Asumsi.....	66
4.1.3.1 Uji Normalitas.....	66
4.1.3.2 Uji Linieritas	67
4.1.3.3 Uji Hipotesis	68
4.1.3.4 Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	69
4.1.4. Pembahasan	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA.....	82
----------------------------	-----------

LAMPIRAN	85
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kerangka Konseptual	52
Tabel 1.2 Ciri-Ciri Penelitian	56
Tabel 1.3 Skala Komunikasi Interpersonal	63
Tabel 1.4 Skala Kepuasan Kerja	64
Tabel 1.5 Reliabilitas Komunikasi Interpersonal.....	65
Tabel 1.6 Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 1.7 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	66
Tabel 1.8 Hasil Perhitungan Uji Linieritas	67
Tabel 1.9 Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment	68
Tabel 1.10 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	85

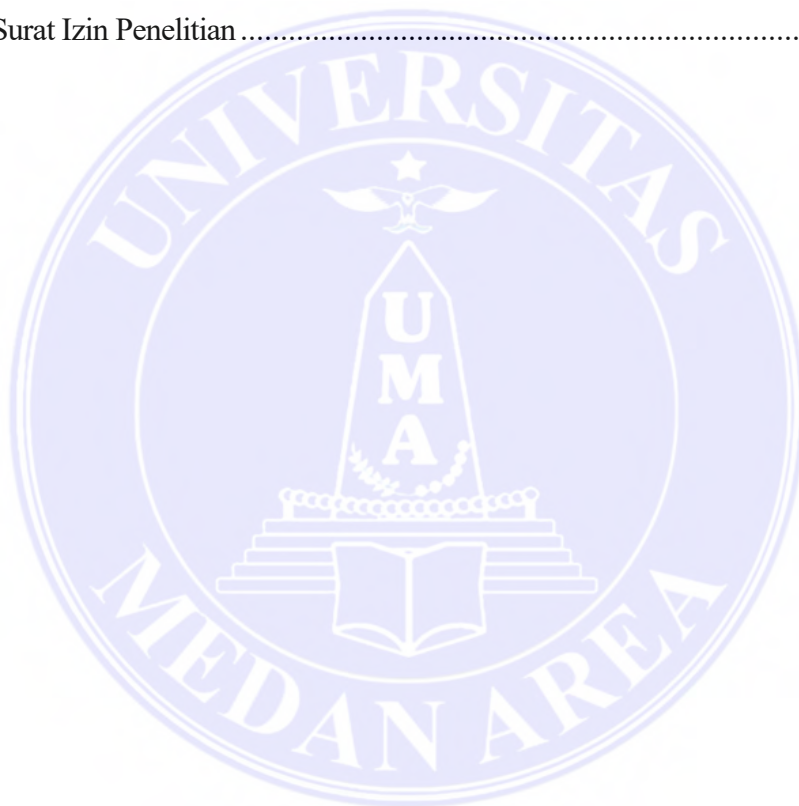
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Komunikasi Interpersonal.....	88
Gambar 2.2 Kurva Kepuasan Kerja.....	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	85
Lampiran 2. Distribusi Data Penelitian	92
Lampiran 3. Validitas dan Reabilitas	95
Lampiran 4. Uji Asumsi	100
Lampiran 5. Uji Linieritas	101
Lampiran 6. Uji Hipotesis	102
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Robbins dan Judge (2008) Kepuasan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Penelitian Tiffin dalam Mukhyi (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik- karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negative.

Kepuasan kerja sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Penelitian yang dilakukan Kelner dalam Satria (2005) menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan, tentu saja bersama dengan komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan. Salah satu fenomena yang sering kali ditemui terkait ketidakpuasan kerja adalah terjadinya *turnover* pada sebagian besar karyawan. *Turnover* merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja dan mencari beberapa pekerjaan baru yang dipengaruhi oleh beberapa hal (Medina 2012). Banyak terjadi beberapa fenomena dimana para karyawan manufaktur (pabrik) mengekspresikan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dengan cara *turnover*.

Munandar (2012) menyatakan bahwa komitmen seseorang terhadap pekerjaannya berawal dari sebuah kepuasan kerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, hal ini menunjukkan hubungan timbal balik yang positif dengan komitmen karyawan yang rendah pula. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah dukungan sosial rekan kerja. Hubungan antara karyawan satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Collin (2008) tentang stres kerja dan dukungan sosial mengatakan bahwa pekerja dengan kehidupan sosial yang buruk yang ditandai dengan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang tinggi, tingkat absensi kerja yang tinggi, serta menunjukkan gejala fisik, psikologis, dan perilaku stres. Interaksi dan berkomunikasi dengan orang lain adalah salah satu bentuk dukungan sosial.

Achroza (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa faktor penting dalam dukungan verbal menuntut adanya sebuah kemampuan berkomunikasi yang baik. Dengan kata lain untuk mendapatkan sebuah dukungansosial, kemampuan komunikasi interpersonal individu dengan individu lainnya merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki. Dengan dukungan verbal, individu dapat berinteraksi dan mendapatkan banyak informasi, serta menimbulkan keakraban sosial, serta manfaat emosional bagi individu yang akan berdampak pada kepuasan kerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap karyawan, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 2017). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Rakhmat (2012) menyebutkan Komunikasi interpersonal merupakan salah satu jenis komunikasi yang paling sering dilakukan oleh individu dalam kehidupan sehari-hari, artinya individu lebih sering berkomunikasi secara interpersonal dengan individu dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi interpersonal yang baik terjadi apabila komunikasi antara pimpinan dan bawahan berlangsung baik, seperti pimpinan bersedia memberi perintah/arahan/bimbingan kerja kepada karyawannya dan bawahan segera bertanya kepada pimpinan saat menjumpai persoalan dalam bekerja.

Effendy (2003) menyebutkan pentingnya situasi komunikasi interpersonal ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Komunikasi yang berlangsung secara dialogis selalu lebih baik dari komunikasi yang berlangsung secara monologis. Dasar komunikasi khusus dalam ilmu komunikasi yang disebut komunikasi interpersonal .

Rakhmat (2012) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pengolahan informasi yang meliputi sensasi, persepsi, memori, dan berfikir. Dijelaskan oleh Rakhmat bahwa sensasi adalah proses untuk menangkap stimuli. Persepsi ialah proses memberi makna pada sensasi sehingga manusia memperoleh pengetahuan baru. Dengan kata lain, persepsi mengubah sensasi menjadi informasi. Memori adalah proses menyimpan informasi dan memanggilnya kembali. Berpikir adalah mengolah dan memanipulasikan informasi untuk memenuhi kebutuhan atau memberikan respon. Komunikasi interpersonal dianggap efektif dan berhasil jika melalui interaksi tersebut pesan yang ingin disampaikan diterima secara tepat oleh si penerima pesan. Atau dengan kata lain, jika kebutuhan atau tujuan individu tercapai.

Devito (2011) komunikasi interpersonal dapat dikatakan berhasil apabila ada keterbukaan, empati, dukungan, perasaan positif, dan kesamaan sikap terbuka kepada yang lain. Artinya, komunikator yang mempunyai ciri-ciri tersebut dapat menciptakan hubungan yang terbuka dan sehat, sehingga akan menghasilkan komunikasi antarpribadi yang efektif. Sikap terbuka kepada yang lain mengandung arti bahwa seorang komunikator yang baik harus dapat menyadari dan menerima orang lain, bekerja sama serta bersikap terbuka dengan orang lain. Sedangkan bersikap terbuka bagi orang lain, maka diri.

Studi yang dilakukan oleh Nwagbara, U., dan Reid (2013) mengatakan bahwa komunikasi diantara rekan kerja dapat memberikan dampak yang efektif terhadap menurunnya jumlah dan intensitas turnover pada karyawan. Selain itu, Ambarita (2013) dalam penelitiannya tentang komunikasi interpersonal menyatakan bahwa komunikasi interpersonal menjalankan empat fungsi utama dalam mengatur hubungan anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu memberikan kontrol individu, motivasi individu, mengatur emosi, dan menambah informasi. Komunikasi interpersonal menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima secara verbal berupa saran atau informasi diantara pelaku yang terlibat dalam komunikasi. Siburian dalam studinya juga memperlihatkan seorang guru yang puas pada pekerjaannya akan memiliki komitmen dalam mengajar.

Ramaraju (2012) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dan memiliki dampak pada semua aspek kehidupan. Hasil dari penelitian Ramaraju menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan rasa pengertian dan dukungan yang baik antar sesama komunikan, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja inilah yang diharapkan dapat memiliki hubungan positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Gerakan seperti kontak mata, gerakan tubuh, dan gerakan tangan merupakan dari komunikasi interpersonal. Fungsi paling umum dari

komunikasi interpersonal mendengarkan, berbicara, dan resolusi konflik.



PTP N IV Region 6 KSO Langsa merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit atau crude palm oil (CPO), inti sawit dan produk hilir karet. PTP N IV Region 6 KSO Langsa terdapat bagian – bagian pekerjaan tergantung pada bidangnya masing – masing. Bagian – bagian di PT. Perkebunan Nusantara I Langsa yaitu terdapat beberapa bagian kebun, bagian sekretariat, bagian tanaman, bagian teknologi, bagian keuangan, bagian akuntansi, bagian pelelangan, bagian komersil, bagian SDM, bagian umum, bagian kemitraan dan bina lingkungan, bagian hukum, bagian teknologi informasi/ transformasi bisnis dan manajemen resiko (CMR), bagian perencanaan dan pengembangan, bagian pengawasan intern.

PTP N IV Region 6 KSO Langsa juga memiliki enam kebun kelapa sawit yang tersebar di Aceh Tamiang, Aceh Timur, Aceh Utara, Nagan Raya, Aceh Selatan dan Aceh Barat, yakni: Kebun Pulau Tiga, Kebun Lama, Kebun Baru, Kebun Tualang Sawit, Kebun Julok Rayeuk Utara, Kebun Cot Girek. Untuk mengolah sawit, PTP N IV Region 6 KSO

Langsa mempunyai tiga Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang dan Aceh Utara, yakni: PKS Cot Girek, PKS Pulau Tiga, PKS Tanjung Seumantoh. PTP N IV Region 6 KSO Langsa juga memiliki satu unit usaha rumah sakit, yakni Rumah Sakit Cut Mutia di Kota Langsa, yang dikelola oleh anak usahanya, PT Cut Meutia Medika Nusantara.

Pada bagian di salah satu bidang usaha perkebunan di Kebun Baru PTP N IV Region 6 KSO Langsa terdapat masalah dalam Komunikasi Interpesonal dengan Kepuasan kerja, masalah yang terjadi berdasarkan hasil pengamatan peneliti, ditemukan bahwa komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja di PTP N IV Region 6 KSO Langsa yang kurang efektif. Dengan pengamatan sementara peneliti menemukan suatu ketidak disiplin padakantor, ruang kantor banyaknya meja dan kursi tidak ada susunan yang rapi, kurang adanya kedisiplinan akan mengganggu aktivitas kerja dan akan berkurang komunikasi interpersonal terlaksana.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 6, "KSO" merupakan singkatan dari Keterlibatan Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility). KSO adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mendukung pembangunan berkelanjutan di lingkungan sekitarnya. KSO di PTPN IV Regional 6 meliputi berbagai program, seperti program bantuan sosial, program peningkatan kualitas hidup, dan program pengembangan lingkungan.

KSO adalah komitmen perusahaan untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan, baik secara ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Program Bantuan Sosial: Misalnya, program "PTPN IV Regional 6 KSO Peduli" yang membantu masyarakat yang membutuhkan, seperti pemberian sembako. Program Peningkatan Kualitas Hidup: Contohnya, program kesehatan, pendidikan, atau pelatihan keterampilan untuk masyarakat sekitar perusahaan. Program Pengembangan Lingkungan: Misalnya, program penghijauan, pengelolaan sampah, atau upaya konservasi sumber daya alam.

Program ini membantu masyarakat yang membutuhkan, terutama di lingkungan perusahaan, dengan memberikan bantuan berupa sembako dan lainnya. Program Bantuan Sekolah: PTPN IV sering kali memberikan bantuan berupa alat tulis, seragam sekolah, atau bantuan biaya pendidikan untuk siswa di daerah sekitar perusahaan. Program Kesehatan: PTPN IV juga kerap mengadakan kegiatan pemeriksaan kesehatan gratis untuk masyarakat, khususnya bagi warga desa yang menjadi mitra kerja atau tinggal di dekat perusahaan. Program Pengembangan Lingkungan: PTPN IV seringkali melakukan kegiatan penghijauan, pengelolaan sampah, atau upaya konservasi sumber daya alam.

UNIVERSITAS MEDAN AREA Kesimpulan KSO di PTPN IV Regional 6 adalah komitmen

perusahaan untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan di lingkungan sekitarnya melalui berbagai program, termasuk bantuan sosial, peningkatan kualitas hidup, dan pengembangan lingkungan.

Melihat permasalahan komunikasi interpersonal yang terjadi pada karyawan produksi PTP N IV Region 6 KSO Langsa dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya produksi serta keuntungan perusahaan. Pada teori komunikasi menurut Arni Muhammad mengatakan bahwa Komunikasi adalah proses dimana individu dalam hubungannya dengan individu lainnya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat guna memberikan suatu informasi (Arni Muhammad 2001). Dimana dalam hal komunikasi interpersonal diperlukannya suatu komunikasi individu dalam hubungannya dengan individu lainnya agar terjalin suatu keharmonisan dalam suatu lingkungan pekerjaan. Maka hal inilah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga permasalahan pada karyawan yang berdampak pada tingkat produksi yang rendah dapat berkurang dengan menganalisa hubungan dua variabel tersebut.

Kurang terjalinnya keakraban sesama karyawan, Karena banyaknya

pekerjaan atau lingkungan kantor yang tidak mendukung karyawan, hal ini membuat karyawan jarang berinteraksi. Hal ini juga menyebabkan kurangnya persatuan dan keakraban antar karyawan dan kurang adanya kerjasama sesama karyawan.

Berdasarkan keterangan yang di sampaikan oleh salah satu karyawan yang berkaitan dengan hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa menyatakan Masalah yang paling sering terjadi paling masalah mengenai kinerjanya saja. Mereka tidak mau terbuka mengenai kelemahan dan kekurangan diri, kesalahan apa yang sudah dilakukan, serta enggan meminta bantuan rekan kerjanya yang lain, dan ada juga karyawan yang kurang menghargai pendapat karyawan lain Sehingga timbul kesalah pahaman antar sesama karyawan disini sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Namun tidak semua karyawan mengalaminya, hanya beberapa dari jumlah karyawan saja (Wawancara personal yang dilakukan pada tanggal 11 November 2022).

Berdasarkan hasil wawancara ketidakpuasan seseorang dikarenakan adanya perbedaan antara kesalahpahaman yang terjadi dengan kenyataannya pada saat melakukan pekerjaan dan juga tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan di ruang lingkup pekerjaan. Di dalam Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) bahwa seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhan telah terpenuhi diatas batas minimal maka seseorang akan merasa

lebih puas. Sebaliknya bila batas minimum tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja (Suwanto 2011).

Ketidak nyamanan dalam bekerja di karenakan ada suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan juga ada kebingungan dari dalam individu karyawan tersebut maka Menurut Robert A. Baron dan James W (2003) mengungkapkan bahwa teori Disonansi Kognitif adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan terjadi ketika individu menyadari telah memiliki beberapa sikap yang tidak konsisten dengan tingkah lakunya. Disisi lain, Uswanto Chasanah dan M. Mathori (2020) menjelaskan bahwa teori Disonansi Kognitif sebagai suatu kondisi terjadinya kekacauan atau kebingungan dalam diri individu ketika apa yang mereka percaya ternyata tidak sesuai atau tidak sejalan dengan apa yang mereka lakukan. Bahwa di dalam ruang lingkup pekerjaan PTP N IV Region 6 KSO Langsa sering terjadi kesalahpahaman hanya karena berbeda argumen, saling berbeda pendapat sehingga salah satu nya harus di pindah ke kantor lain alasan nya agar mereka nyaman dalam bekerja, tetapi salah satu dari mereka ada yang tidak terima sehingga menimbulkan keributan kecil.” (Wawancara personal yang dilakukan pada tanggal 11 November 2022).

Bahwa dari uraian wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ditempat kerja sering terjadi kesalah pahaman yang diakibatkan oleh kurangnya komunikasi antar karyawan atau salah persepsi dalam hal komunikasi, yang dapat menimbulkan rasa frustrasi, dan penurunan loyalitas.

Akibat dari dampak tersebut maka akan terjadi kelasahpahaman komunikasi interpersonal terhadap karyawan tersebut. Komunikasi interpersonal antar karyawan yang kurang baik, didalam operasinya mengalami masalah pada kelancaran komunikasi interpersonal antar karyawannya. Seperti dalam kutipan Maulana (2013) Kepuasan kerja pada karyawan memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal.

Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja yang baik untuk mencapai target perusahaan. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai hubungan interpersonal dan kepuasan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi karyawan sehingga akan sulit untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

Dengan demikian kepuasan kerja dengan komunikasi interpersonal harus dijaga dengan baik, karena kepuasan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kualitas kinerja karyawan didalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan 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 karyawan akan meningkat. Seperti dalam kutipan Ramaraju (2012) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan rasa pengertian dan dukungan yang baik antar sesama komunikan, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja inilah yang diharapkan dapat memiliki hubungan positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada pada perusahaan tersebut, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PTP N IV Region 6 KSO Langsa”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut “apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun maka tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian yaitu adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan. Sementara itu, hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan interpersonal yang baik akan lebih termotivasi untuk bekerja sama.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan psikologis dalam berbagai aspek kehidupan yang menggunakan psikologi industri dan organisasi sebagai bahan acuan, khususnya untuk mengetahui perilaku manusia dalam organisasi sebagai seorang pekerja untuk di terapkan dalam kepentingan bersama yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja terhadap karyawan.

1.5.1.2 Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi PTP N IV Region 6 KSO Langsa dan memberikan informasi tentang pentingnya komunikasi interpersonal dalam membentuk kepuasan kerja. Artinya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak manajemen PTP N IV Region 6 KSO Langsa dalam mengetahui komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja dari para karyawan, sehingga dengan diketahuinya hal tersebut dapat diambil langkah-langkah untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perusahaan.

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. Locke dalam Munandar (2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap pencapaian pekerjaannya yang dianggapnya menjadi sebuah hal penting untuk dicapai sebagai sebuah kebutuhan dasar seseorang. Selain itu Locke juga menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan mencerminkan penimbangan dua nilai: (1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan (2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung bagaimana individu mempersepsikan adanya kesesuaian atau ketidaksesuaian antara keinginan dan apa yang didapatkan.

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 di capai.

Newstrom (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 (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya didapat dari pemenuhan tugas pekerjaan yang teramati 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.

Dalam kepuasan kerja terdapat definisi teori keadilan (*Equity Theory*) yang mana teori ini berdasarkan pada asumsi bahwa seseorang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam hal pekerjaan. As'ad (2004) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Berdasarkan uraian 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 sesuai dengan teori keadilan yang mana seseorang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Lebih singkatnya yaitu ketika keinginan sesuai dengan apa yang dididatkannya.

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

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

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita.

UNIVERSITAS MEDAN AREA c) Kompensasi. Kompensasi menyebabkan kepuasan dalam bekerja,

dan orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah kompensasi yang diperolehnya.

- d) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e) Pengawasan (*Supervise*). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan
- g) Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaluran, kantin dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i) Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan

merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu 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

d) Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

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

e) Atasan (*Supervision*)

Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai *figure* ayah/ibu/teman sekaligus atasannya.

c) Teman sekerja (*workers*)

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

f) 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.

g) Gaji / Upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang layak atau tidak.

h) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik termasuk: suhu, udara suasana tempat kerja, sedangkan psikologis termasuk waktu kerja, jam istirahat. Menurut Robbins (2003) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

a) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang

memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan

kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut.

b) Ganjaran yang pantas

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

c) Kondisi kerja yang mendukung

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

d) Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan

mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

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

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap yang ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan. bahwa kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi.

2.1.4. Ciri-ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja

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

a) Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Dalam menyelesaikan pekerjaan,

karyawan harus memiliki suatu keyakinan kepada organisasi tempat dia bekerja

- b) Memperhatikan kualitas kerjanya, kualitas kerja harus ditunjukkan dalam bentuk sikap dalam bekerja
- c) Lebih mempunyai komitmen organisasi, karyawan haruslah memiliki keterkaitan kepada organisasi.
- d) Lebih produktif, dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kondisi tubuh yang sehat dan produktif.

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

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

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

2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja

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

tersebut:

a) Gaji

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Robbins (2007) mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan; maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

b) Kesempatan mendapatkan promosi

Menurut Luthans dalam Robbins (2007) kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat

senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

c) Kolega kerja atau rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu. Menurut Luthans dalam Robbins (2008) kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja menjadi lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat memberikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang pegawai.

d) Atasan

Menurut Luthans dalam Robbins (2007) Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

9) Pekerjaan itu sendiri

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status.

Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan- pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja Robbins (2015).

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

2.2 Komunikasi Interpersonal

2.2.3 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya Arni (2005).

Menurut Alo Liliweri (2007) komunikasi interpersonal (interpersonal communication) yakni komunikasi yang dilakukan oleh dua atau tiga orang dengan jarak fisik diantara mereka yang berlangsung cepat, adaptasi pesan bersifat khusus, serta memiliki tujuan atau maksud komunikasi tidak berstruktur. Menurut Effendy (2003) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Menurut Effendi, pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan.

Sunarto (2003) Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas luasnya. Secara konstektual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Namun, memberikan definisi konstektual saja tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setiap interaksi antara satu individu dengan individu lain berbeda-beda.

UNIVERSITAS MEDAN AREA Arni (2005) menyatakan bahwa “komunikasi interpersonal adalah

proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”. Menurut pendapat Dasrun Hidayat (2012) teori kebutuhan hubungan interpersonal yaitu salah satu bagian dalam lapangan komunikasi yang dikenal sebagai relational communication. Inti kerja ini adalah asumsi bahwa fungsi komunikasi interpersonal bertujuan untuk membuat, membina, dan mengubah hubungan dan hubungan pada gilirannya akan memengaruhi sifat komunikasi interpersonal. poin ini berdasar pada gagasan bahwa komunikasi sebagai interaksi yang menciptakan struktur hubungan.

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

2.2.2. Faktor-faktor Komunikasi Interpersonal

Menurut Lunandi (2005), faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu :

- a) Citra Diri atau *Self Image*, memilih ekspresi dan persepsi orang.

Manusia menciptakan citra diri melalui pertalian bersama orang lain.

- b) Citra Pihak Lain, terhitung memilih cara dan kemampuan orang

UNIVERSITAS MEDAN AREA berkomunikasi sebab waktu berkomunikasi dirasakan campuran

citra diri dan citra pihak lain.

- c) Lingkungan Fisik, tingkah laku manusia dari suatu tempat ke tempat yang lain berlainan sebab setiap tempat punya norma yang wajib ditaati.
- d) Lingkungan Sosial, terhitung punya efek pada komunikasi, setiap orang wajib sensitif pada lingkungan ia berada dan mahir membedakan lingkungan yang satu bersama yang lain.
- e) Kondisi, fisik dan emosional seseorang terhitung berpengaruh pada komunikasi, kecuali suasana fisik sedang sakit maka dapat tidak cukup cermat memilih kata dan kecuali suasana emosional tidak cukup stabil maka komunikasi tidak cukup stabil pula.

Terjadinya suatu komunikasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya komunikasi interpersonal sebagaimana disebutkan Rahmat (2005) ada tiga faktor yang mempengaruhi kemampuan komunikasi interpersonal seseorang, yaitu :

- a) Percaya (*trust*)

Komunikasi interpersonal “percaya” dapat menentukan efektivitas komunikasi. Menurut Giffin secara ilmiah, percaya didefinisikan sebagai mengandalkan perilaku individu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko. Defenisi ini menyebutkan tiga unsur percaya, Ada situasi yang menimbulkan risiko. Bila individu

menaruh kepercayaan kepada seseorang, ia akan menghadapi risiko. Bila tidak ada risiko, percaya tidak diperlukan. Adanya kepercayaan kepada orang lain berarti menyadari bahwa akibat-akibatnya bergantung orang lain. Adanya keyakinan bahwa perilaku orang lain akan berakibat baik baginya.

b) Sikap suportif Sikap yang mau menerima kritik jika melakukan kesalahan. Dalam artian sikap yang mengurangi sikap defensive dalam komunikasi. Orang yang bersikap defensive bila tidak mau menerima, tidak jujur, dan tidak empatis. Dengan sikap defensive akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman dari pada memahami pesan. Gibb menyebut enam perilaku yang menimbulkan perilaku suportif. Perilaku tersebut adalah: deskripsi, orientasi masalah, spontanitas, empati, persamaan, dan profesionalisme.

c) Sikap terbuka

Kemampuan menilai secara obyektif, kemampuan membedakan dengan mudah, kemampuan melihat nuansa, orientasi keisi, pencarian informasi dari berbagai sumber, kesediaan mengubah keyakinan, professional, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal ialah citra diri, lingkungan sekitar, serta sikap positif dalam diri seseorang.

2.2.3 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Devito (2011) menyatakan agar komunikasi interpersonal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/2/26

berlangsung dengan efektif, maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh para pelaku komunikasi interpersonal tersebut yaitu:

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

1. Komunikator harus terbuka pada komunikan demikian juga sebaliknya
2. Kesiediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang
3. Serta mengakui perasaan, pikiran serta mempertanggung jawabkannya.

b) Empati (*Emphaty*)

Empati didefinisikan oleh Devito (2011) sebagai kemampuan untuk merasakan hal-hal yang dirasakan orang lain..

c) Sikap mendukung (*supportiveness*)

Dukungan meliputi tiga hal. Pertama, *descriptiveness*, dipahami sebagai lingkungan yang tidak di evaluasi menjadikan orang bebas dalam mengungkapkan perasaannya, tidak defensif sehingga orang tidak malu dalam mengungkapkan perasaannya dan orang tidak akan merasa bahwa dirinya dijadikan bahan kritikan terus menerus. Kedua, *spontanity* dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk

berkomunikasi secara spontan dan mempunyai pandangan yang

berorientasi ke depan, yang mempunyai sikap terbuka dalam menyampaikan pemikirannya. Ketiga, *provisionalism* dipahami sebagai kemampuan untuk berpikir secara terbuka (*openminded*).

d) Sikap Positif (*positiveness*)

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

e) Kesetaraan (*equality*)

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

Menurut Lunandi (2005) ada empat aspek yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu : citra diri (*self-image*), citra pihak lain (*The image of the others*), lingkungan fisik, lingkungan sosial.

- a) Citra diri (*self-image*). Setiap manusia mempunyai gambaran tertentu mengenai dirinya, status sosialnya, kelebihan dan kekurangannya. Gambaran itulah yang menjadi penentu bagi apa yang dilihatnya, didengarnya, bagaimana penilaiannya terhadap segala yang berlangsung di sekitarnya.

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

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

2.2.4 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut AW Suranto (2011) komunikasi interpersonal, merupakan jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Apabila diamati dan dikomparasikan dengan jenis komunikasi lainnya, maka dapat dikemukakan ciri- ciri komunikasi interpersonal, antara lain: arus pesan dua arah, suasana informal, umpan balik segera, peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, dan peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun non verbal.

a) Arus pesan dua arah. Komunikasi interpersonal menempatkan sumber pesan dan penerimaan dalam posisi yang sejajar, sehingga memicu terjadinya pola penyebaran pesan mengikuti arus dua arah. Artinya komunikator dan komunikan dapat berganti peran secara cepat. Seorang sumber pesan, dapat berubah peran sebagai penerimaan pesan, begitu pula sebaliknya. Arus pesan secara dua arah ini berlangsung secara berkelanjutan.

b) Suasana nonformal. Komunikasi interpersonal biasanya berlangsung dalam suasana nonformal. Dengan demikian, apabila komunikasi itu berlangsung antara para pejabat di sebuah instansi, maka para pelaku komunikasi itu tidak secara kaku berpegang pada herarki jabatan dan prosedur birokrasi, namun lebih memilih pendekatan secara individu yang bersifat

pertemanan. Relevan dengan suasana nonformal tersebut, pesan yang dikomunikasikan biasanya bersifat lisan, bukan tertulis. Di samping itu, forum komunikasi yang dipilih biasanya juga cenderung bersifat nonformal, seperti percakapan intim dan lobi, bukan forum formal seperti rapat.

c) Umpan balik segera. Oleh karena komunikasi interpersonal

biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara bertatap muka, maka umpan balik dapat diketahui dengan segera. Seorang komunikator dapat segera memperoleh balikan atas pesan yang disampaikan dari komunikan. Ambil contoh, seorang komunikator bermaksud untuk menawarkan gagasan kepada komunikan, apakah komunikan menerima tawaran tersebut atau tidak. Respon verbal berarti dari jawaban yang berupa kata-kata: setuju, tidak setuju, piker-pikir, dan sebagainya. Sementara itu respon verbal dapat ditangkap melalui gelengan atau anggukan kepala, pandangan mata, raut muka, dan sebagainya.

d) Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat.

Komunikasi interpersonal merupakan metode komunikasi antarindividu yang menuntut agar peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, baik jarak dalam arti fisik maupun psikologis. Jarak yang dekat dalam arti fisik, artinya para

pelaku saling bertatap muka, berada pada satu lokasi tempat tertentu. Sedangkan jarak yang dekat secara psikologis menunjukkan keintiman hubungan antar individu.

- e) Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun non verbal. Untuk meningkatkan keefektifan komunikasi interpersonal, peserta komunikasi dapat memberdayakan pemanfaatan kekuatan pesan verbal maupun nonverbal secara simultan.

Sementara itu menurut Pearson dalam AW Suranto (2011) menyebutkan enam ciri-ciri komunikasi interpersonal.

- a) Komunikasi interpersonal dimulai dengan diri pribadi (*self*) Artinya bahwa segala bentuk proses penafsiran pesan maupun penilaian mengenai orang lain, berangkat dari diri sendiri.
- b) Komunikasi interpersonal bersifat transaksional Ciri komunikasi seperti ini terlihat dari kenyataan bahwa komunikasi interpersonal bersifat dinamis, merupakan pertukaran pesan secara timbal balik dan berkelanjutan.
- c) Komunikasi interpersonal menyangkut aspek isi pesan dan hubungan antarpribadi. Maksudnya bahwa efektifitas komunikasi interpersonal tidak hanya ditentukan oleh kualitas pesan, melainkan juga ditentukan kadar hubungan antar individu.
- d) Komunikasi interpersonal mensyaratkan adanya kedekatan fisik

antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Dengan kata lain, komunikasi interpersonal akan lebih efektif manakala antara pihak-pihak yang berkomunikasi itu saling bertatap muka.

- e) Komunikasi interpersonal menempatkan kedua belah pihak yang berkomunikasi saling tergantung satu dengan lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal melibatkan ranah emosi, sehingga terdapat saling ketergantungan emosional diantara pihak-pihak yang berkomunikasi.
- f) Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang. Artinya, ketika seseorang sudah terlanjur mengucapkan sesuatu kepada orang lain, maka ucapan itu sudah tidak dapat diubah atau diulang, karena sudah terlanjur diterima oleh komunikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan ciri-ciri komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dan penerima yang mana pihak-pihak yang berkomunikasi saling ketergantungan antara satu dengan lainnya agar dapat terjalinnya komunikasi interpersonal yang baik antar individu.

2.2.5. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Arni (2005) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan, yaitu: Menemukan diri sendiri. Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau

pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain

kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain.

a) Menemukan dunia luar

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

b) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

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

c) Berubah sikap dan tingkah laku

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

d) Untuk bermain dan kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai aktivitas kita pada waktu akhir pekan, berdiskusi mengenai olahraga, menceritakan cerita dan cerita lucu pada umumnya hal itu adalah merupakan pembicaraan yang untuk menghabiskan waktu.

e) Untuk membantu

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi

menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya.

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

2.2.6. Proses Komunikasi Interpersonal

Menurut Aw Sunarto (2011), proses komunikasi interpersonal adalah langkah- langkah yang menggambarkan terjadinya kegiatan komunikasi yaitu:

- a) Keinginan berkomunikasi. Seorang komunikator mempunyai keinginan untuk berbagi gagasan dengan orang lain.
- b) *Encoding* merupakan tindakan memformulasikan isi pikiran atau gagasan ke dalam simbol-simbol, katakata dan sebagainya sehingga komunikator merasa yakin dengan pesan yang disusun dan cara penyampaiannya.
- c) Pengiriman pesan. Untuk mengirim pesan kepada orang yang dikehendaki, komunikator memilih saluran komunikasi telepon, SMS, e-mail, surat, ataupun secara tatap muka.
- d) Penerimaan pesan. Pesan yang dikirim oleh komunikator telah diterima oleh komunikan.
- e) *Decoding* oleh komunikan. Decoding merupakan kegiatan internal

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

- f) Umpan balik. Setelah menerima pesan dan memahaminya, komunikan memberikan respon atau umpan balik. Dengan umpan balik ini, seorang komunikator dapat megevaluasi efektivitas komunikasi, sehingga komunikasi proses komunikasi berlangsung secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi interpersonal adalah keinginan berkomunikasi, encoding oleh komunikator, pengiriman pesan, penerimaan pesan, decoding oleh komunikan, dan umpan balik.

a. Komponen-Komponen Komunikasi Interpersonal

Menurut AW Suranto (2011), beberapa komponen yang harus ada dalamkomunikasi interpersonal yaitu:

- a) Sumber/ komunikator, Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain).
- b) Encoding, Encoding adalah suatu aktivitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan

non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikasi.

- c) Pesan, Merupakan hasil encoding. Pesan adalah seperangkat simbol-simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain.
- d) Saluran, Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.
- e) Penerima/ komunikasi, Adalah seseorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasi pesan. Dalam proses komunikasi interpersonal, penerima bersifat aktif, selain menerima pesan melakukan pula proses interpretasi dan memberikan umpan balik.
- f) Decoding, Decoding merupakan kegiatan internal dalam diri penerima. Melalui indera, penerima mendapatkan macam-macam data dalam bentuk “mentah”, berupa kata-kata dan simbol-simbol yang harus diubah kedalam pengalaman- pengalaman yang mengandung makna.
- g) Respon, Yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan. Respon dapat bersifat positif, netral, maupun negatif.
- h) Gangguan (*noise*). Gangguan atau noise atau barrier beraneka ragam, untuk itu harus didefinisikan dan dianalisis. Noise dapat terjadi di dalam komponen-komponen manapun dari sistem komunikasi. Noise merupakan

apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan.

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

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

2.3. Karyawan

a) Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan asset terpenting dalam suatu perusahaan. karyawan adalah orang-orang profesional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

2.4. Peran dan Fungsi Karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan Soedarjadi (2009).

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan peran dan fungsi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan agar tercapainya ketenangan dalam bekerja di dalam perusahaan.

2.3.3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- 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

Document Accepted 27/2/26

Komunikasi Interpersonal merupakan penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang didalamnya terjadi pergantian informasi. Komunikasi juga merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja.

Apabila komunikasi interpersonal antar karyawan berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya apabila komunikasi interpersonal antar karyawan tidak terjalin dengan baik, maka dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan social dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal dalam Maulana dan Gumelar (2013). Dukungan ini dapat terbentuk dengan adanya persyaratan fisik yang harus dipenuhi, seperti ada beberapa individu yang berinteraksi, berkomunikasi dan saling tergantung untuk mencapai tujuan Bersama. Bahkan kurangnya hubungan dan komunikasi akan meningkatkan stress kerja.

Untuk itulah sangat diperlukan Komunikasi interpersonal yang baik terhadap rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Dengan meningkatnya komunikasi interpersonal seorang karyawan, maka akan mendapatkan sebuah dukungan ini adalah salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja. Karyawan akan merasakan puas apabila hubungan komunikasi interpersonal antar atasan, bawahan, atau sesama karyawan memiliki

kualitas yang baik dan sesuai dengan yang diharapkannya. Kepuasan kerja karyawan terbentuk apabila karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan saling mendukung. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang muncul dan imbalan yang diterima sehingga kepuasan kerja juga berkaitan dengan teori keadilan dan motivasi (Sarinah & Aziz, 2010).

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila karyawan mempunyai komunikasi interpersonal yang baik. Ada dua hal yang menyebabkan seorang karyawan merasa tidakpuas dengan pekerjaannya, yang pertama, karyawan tersebut merasa tidak mendapat informasi yang dibutuhkan, sedangkan yang kedua karyawan memiliki hubungan yang kurang baik dengan teman kerja, Muhammad (2000). Sikap positif seorang karyawan dalam lingkungan kerja dan menyelesaikan tugas dengan baik terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi perasaan seseorang. Collin mengatakan apabila terdapat hubungan komunikasi yang kurang baik antar karyawan maka akan meningkatkan stress kerja (Diasmoro, 2017). Kepuasan kerja menjadi penting karena akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila seorang karyawan bekerja dalam situasi terpaksa maka akan memiliki hasil kerja yang buruk, sedangkan karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi maka akan memiliki hasil kerja yang bagus.

Adapun penelitian yang dilakukan Diasmoro (2017) menjelaskan adanya hubungan yang baik antara kepuasan kerja pada karyawan.

Mengartikan semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam meningkatkan produktivitas hendaknya karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan atau bawahan sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan dengan komunikasi interpersonal. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal. Sementara yang diungkapkan Lund (2003).

faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, iklim organisasi, penghargaan, dan konflik peran ganda.

Ungkapan ini didukung oleh Cangara (2005) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal sangat penting untuk meningkatkan hubungan antar individu, menghindari dan mengatasi konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian, berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain, mengendalikan perilaku, memberi motivasi, sebagai pernyataan emosi, dan memberikan suatu informasi. Komunikasi interpersonal memainkan peranan sangat penting untuk kehidupan manusia terutama kehidupan dalam berorganisasi. Dalam hal ini komunikasi interpersonal masih penting untuk diteliti karena dengan komunikasi seseorang dapat melakukan pendekatan

kepada karyawan, penentu dalam mencapai tujuan organisasi, hingga menumbuhkan pemahaman yang sama agar dapat bekerjasama dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan dengan meningkatnya komunikasi interpersonal seorang karyawan, maka akan mendapatkan sebuah dukungan dari rekan kerja, yang mana dukungan ini adalah salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja. Selain itu dengan melakukan komunikasi interpersonal, individu akan mendapatkan beberapa manfaat seperti mendapatkan umpan balik, memperoleh hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya, mendapatkan dukungan dari orang lain, mudah melakukan antisipasi pada kejadian tertentu, dan kontrol yang lebih baik terhadap lingkungan sosial. Dalam *Robbins and judge* (2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakan maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Manfaat yang didapatkan dari komunikasi interpersonal inilah yang disimpulkan bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di kebun baru.

2.4. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

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

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

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

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

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

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan yang mendukung dari dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek dalam kepuasan kerja menurut Robbins (2003) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik. Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (2011) yaitu: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan.

3.4.1. Populasi

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 445 karyawan yang bekerja di PTP N IV Region 6 KSO Langsa.

3.4.2. Sampel

Menurut Arikunto (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika peneliti ingin meneliti seluruh elemen dalam suatu wilayah penelitian, maka penelitian tersebut disebut penelitian populasi, namun jika hanya sebagian yang diteliti, maka itu adalah penelitian sampel. Arikunto juga memberikan panduan mengenai penentuan ukuran sampel, yaitu jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi bisa dijadikan sampel. Namun, jika populasi lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $445 \times 20\% = 89\%$ sehingga menjadi 89 orang. Dari 89 orang terdiri dari beberapa divisi yaitu :

Tabel 1.2 Ciri-ciri Sampel Penelitian

NO	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Keuangan	23
2	Umum	35
3	Produksi	34
TOTAL		89

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut Sugiyono (2013) teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik purposive sampling memilih sekelompok subyek berdasarkan karakteristik tertentu yang dinilai memiliki keterkaitan dengan ciri-ciri atau karakteristik dari populasi yang akan diteliti. Karakteristik ini sudah diketahui oleh peneliti. Sehingga mereka hanya perlu menghubungkan unit sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Teknik Pengumpulan Data

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

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

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

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert. Penskalaan ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan.

Ada tiga alasan peneliti menggunakan skala Likert, pertama adalah karena memudahkan responden untuk menjawab kuisisioner apakah setuju atau tidak setuju, kedua adalah mudah digunakan dan mudah dipahami oleh responden, ketiga adalah secara visual menggunakan skala Likert lebih menarik dan mudah diisi oleh responden Sugiono (2012). Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal.

1. Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2003), yaitu:

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

2. Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal diukur berdasarkan aspek- aspek

komunikasi interpersonal menurut De Vito (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. Metode pengambilan sampel yaitu dengan cara sampel acak (random sampling) teknik ini diambil secara random atau acak agar memberikan peluang kepada semua anggota populasi

agar menjadi spesimen terpilih. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah

89 sampel yang sudah dipilih secara acak (random).

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat dalam 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 *for windows*. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis product moment dari Karl Pearson

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 *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).

3.7. Analisis Data

Menurut Arikunto (2013), secara garis besar pekerjaan analisis data meliputi tiga langkah yaitu: 1) persiapan; 2) tabulasi; 3) penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Analisis data yang dilakukan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan komunikasi interpersonal dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for windows. Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

3.7.2. 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 for windows.

3.7.3. 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 for windows. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson. Alasan menggunakan teknik ini karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Arikunto (2013),

formula dari teknik *product moment*. Teknik statistik yang

0,05. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis dalam penelitian dengan asumsi, semakin tinggi Komunikasi Interpersonal, semakin tinggi kepuasan kerja diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dengan kepuasan kerja. Hubungan Komunikasi Interpersonal (X) dengan kepuasan kerja (Y) menunjukkan arah sebesar 0.515 artinya bahwa kekuatan hubungan Komunikasi Interpersonal dengan kepuasan kerja sebesar 51.5%. Dan 48,5% faktor diantaranya ialah Kompensasi dan Sistem Pengupahan, Kesempatan Promosi dan Pengembangan Karier, Kondisi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan.

b) Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal yang dimiliki karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa

c) tergolong sedang, dapat dilihat dari mean hipotetik senilai $70 \leq$ mean empirik yaitu 71.71 dengan standar deviasi sebesar 13.3. selanjutnya

didapatkan kepuasan kerja pada karyawan di PTP N IV Region 6 KSO Langsa juga tergolong sedang dapat dilihat dari mean hipotetik $75 \geq$ mean empirik yaitu 79.18 dengan standart deviasi senilai 10.9.

5.2 SARAN

a) Saran Kepada Karyawan

Karyawan disarankan untuk lebih proaktif dalam menjalin komunikasi yang terbuka dan saling mendukung dengan rekan kerja

maupun atasan. Karyawan hendaknya memberikan umpan balik secara

konstruktif terkait kebijakan dan kondisi kerja, sehingga perusahaan dapat terus melakukan perbaikan sesuai kebutuhan lapangan.

b) Saran Kepada Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja melalui pelatihan dan pengembangan budaya kerja yang terbuka. Pengaturan komunikasi interpersonal dan penyesuaian target kerja perlu dilakukan agar informasi dan instruksi dapat disampaikan secara merata. Peningkatan sistem komunikasi internal, seperti forum diskusi rutin antara manajemen dan karyawan, dapat membantu mengidentifikasi serta mengatasi permasalahan sejak dini.

c) Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian lanjutan juga bisa menguji efektivitas program- program intervensi yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan komunikasi dan, pada akhirnya,

kepuasan kerja karyawan.

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 Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 5-11.
- Alo Liliweri, M. . (2007). *Dasar-Dasar Komunikasi Kesehatan*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Liberty, Yogyakarta.
- Ashar, Sunyoto Munandar. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Aw, Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cangara, H. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Collin, Marsh. (2008). *Studies of Society and Environment. Exploring the Teaching Possibilities (5th Edition)*. Australia: Pearson Prentice Hall
- Devito, Joseph A. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma. Publishing Group.
- Devito, Joseph. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Professional Books: Jakarta.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. gangsar tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 107-125.
- Effendy. (2003). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra. Aditya
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. (Online).

Tersedia di http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja.

- Lunandi, A.G. (2005). *Komunikasi Mengenai Peningkatan Efektivitas Komunikasi Antara Pribadi*. Yogyakarta : Kanisius
- Lun, D. (2003). *Organizational Culture Job Satisfaction*. *Jurnal Of Business & Industrial Marketing*, 18, 214- 236.
- Maulana, H. Gumelar. G. (2013). *Psikologis Komunikasi dan Persuasi*. Jakarta: Akademia. Permata.
- Medina., E. (2012). *Job Satisfaction and Employee Turnover Intention : What does Organizational Culture Have To Do With It?*. Theses. Columbia : Masters of Arts, Columbia University.
- Muhammad, a. (2000). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar. (2012). *Budgeting : Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja Dan Pengawasan Kerja. Edisi Kedua*. Penerbit Bpfe-yogyakarta.
- Mukhyi, Muhammad Abdul dan Tati Sunarti. (2007). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok*. *Proceeding Pesat*. Vol. 2.
- Newstrom, W. John. (2015). *Organizational Behavior. Human Behavior At Work. Fourteenth Edition*. Singapore: Mc-Graw-Hill International Edition.
- Nwagbara, U., dan Reid, P., (2013). *Corporate social responsibility communication in the age of new media: towards the logic of sustainability communication*, [e-journal] 14(3). Tersedia melalui: ProQuest
- Rakhmat, Jalaludin. (2012). *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ramaraju, S. (2012). *Psychological Perspectives On Interpersonal Communication* *Jurnal Of Arts, Science & Commerce*. Volume III, issue– 4(2), 20 februari 2016.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbin & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia. Salani.
- Robet A. Baron dan Donn Byrne. 2003. *Psikologi Sosial, Terjemahan*. Ratna Djuwita et.al. Jakarta: Erlangga.

Sarinah, & Aziz, A. (2010). *Hubungan komunikasi interpersonal dan komitmen*
UNIVERSITAS MEDAN AREA

terhadap organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pt. perkebunan nusantara III (PERSERO). *Jurnal Analitika*, vol 2 no. 2 82-94.

Satria, Y. (2005). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*. Vol. 9, No. 2:120-128

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sunarto.(2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMU Yogyakarta.

Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Temaluru, J. (2001). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Wijono, S.(2010). *Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak. Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN I

Skala Penelitian

Kepuasan Kerja dengan Komunikasi Interpersonal di PTP N IV Regional 6 KSO Langsa

Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda $\sqrt{}$ untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan diterima dalam pelayanan pada kolom :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat tidak setuju Skala

Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kondisi fisik saya mendukung saya dalam berprestasi diperusahaan ini				
2.	Saya yakin saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan				
3.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan Pekerjaannya				
4.	Saya dalam pekerjaan ini sudah terlatih sejak Lama				
5.	Saya tidak yakin saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.				
6.	Saya tidak yakin saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas				

7.	Orang-orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil di perusahaan ini.				
8.	Perusahaan memberikan jaminan kepada karyawannya				
9.	Perusahaan memberikan waktu istirahat sesuai dengan jam istirahat yang semestinya				
10.	Karena gajinya mendukung dan sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya pegang di perusahaan ini.				
11.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya				
12.	Perusahaan tidak memperhatikan ketentuan pemerintah dalam memberikan gaji bagi karyawan.				
13.	Perusahaan membatasi umur saat karyawan ingin mencapai prestasinya				
14.	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini.				
15.	Kebersihan ditempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.				
16.	saya merasakan adanya kebanggaan dalam melakukan pekerjaan ini				
17.	Suasana tempat saya bekerja membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja				
18.	Saya senang dengan cara kerja rekan satu tim Saya				
19.	Jalur komunikasi di perusahaan ini tampak baik				
20.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini				
21.	Saya merasa keberadaan saya diakui oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan saya				

22.	Kebutuhan social saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi.				
23.	Saya tidak akan memberikan bantuan kepada teman saya apabila mereka belum paham.				
24.	Cara kerja satu tim saya membuat saya tidak Nyaman.				
25.	Waktu bekerja diperusahaan ini sesuai dengan pekerjaan saya.				
26.	Ruang kerja yang nyaman dan luas membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.				
27.	Saya bekerja diperusahaan ini sesuai dengan keinginan saya.				
28.	Sikap solidaritas diperusahaan ini membuat saya nyaman dalam bekerja.				
29.	Saya merasa usaha saya diberi penghargaan dengan cara yang tidak seharusnya.				
30.	Waktu bekerja diperusahaan ini tidak sesuai dengan pekerjaan saya.				
31.	Atasan saya kurang memperhatikan karyawan nya.				
32.	Suhu udara di perusahaan saya kurang nyaman.				
33.	Atasan bersedia peduli untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugas kerja.				
34.	Sering terjadi perselisihan saat di tempat kerja.				
35.	Saya tidak mendapat informasi yang jelas dari rekan kerja saya berkaitan dengan pekerjaan yang harus di selesaikan.				
36.	Perusahaan menyediakan tempat kerja yang lengkap.				

Skala Komunikasi Interpersonal

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan mengatakan yang sebenarnya kepada pimpinan apabila rekan kerja saya membuat kecurangan.				
2.	Saya selalu terbuka dalam berbicara tentang masalah pekerjaan.				
3.	Saya sulit untuk berkata jujur apabila pimpinan menanyakan masalah pekerjaan yang terjadi.				
4.	Saya memberikan contoh-contoh tertentu saat menjelaskan pekerjaan yang tidak dimengerti rekan kerja saya.				
5.	Saya meminta rekan kerja saya untuk menilai kekurangan saya dalam bekerja.				
6.	Saya tidak ingin ikut campur ketika rekan kerja saya membuat kecurangan.				
7.	Saya sering memberikan masukan atau nasehat kepada rekan kerja saya.				
8.	Saya selalu beranggapan bahwa tidak ada perbedaan dalam menolong orang lain.				
9.	Jika ada teman saya yang naik jabatan karena prestasinya saya ikut bahagia.				
10.	Saya sering memberikan pujian setiap rekan kerja saya berhasil menyelesaikan tugasnya.				
11.	Saya tidak suka mendengarkan keluhan rekan kerja saya karena saya rasa sangat mengganggu saya.				

12.	Ketika melihat rekan saya kesusahan saya akan menolongnya.				
13.	Saya melakukan pekerjaan saya dari bantuan rekan saya, tanpa membantunya untuk pekerjaannya.				
14.	Saya memberikan saran kepada rekan kerja saya yang lalai menjalankan tugasnya.				
15.	Saat saya bertanya, rekan kerja saya tidak pernah mengabaikan saya.				
16.	Saya sering ragu dengan apa yang dikerjakan oleh rekan kerja saya.				
17.	Saya memilih-milih dalam membantu rekan saya.				
18.	Saya selalu berprasangka baik terhadap orang lain.				
19.	Saya selalu menganggap orang lain berperilaku buruk terhadap saya				
20.	Saya selalu menghargai orang disekitar saya.				
21.	Saya sering menanggapi pendapat yang karyawan/rekan kerja saya sampaikan.				
22.	Selalu berpikir positif terhadap rekan saya.				
23.	Saya jarang bertanya tentang apapun kepada rekan kerja saya.				
24.	Saya tidak sering menanggapi pendapat yang Rekan kerja saya sampaikan.				
25.	Selalu menghargai pendapat karyawan saya/rekan kerja saya.				
26.	Saya sering memberikan kesempatan kepada karyawan/rekan kerja saya untuk bertanyaatau berpendapat.				

27.	Ketika melakukan percakapan dengan rekan kerja, kami saling menyimak dan menanggapi percakapan tersebut.				
28.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit, saya menjelaskan cara yang baik sehingga rekan kerja lebih paham.				
29.	Saya lebih suka menggunakan cara saya sendiri dalam menyelesaikan tugas, dari pada cara yang diberikan oleh rekan kerja.				
30.	Saya akan berkata jujur apabila pimpinan saya bertanya perihal masalah yang terjadi didalam pekerjaan.				
31.	Saya merasa bahwa saya dan rekan kerja tidak saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.				
32.	Sering menganggap bahwa rekan kerja berperilaku tidak baik.				
33.	Siapapun lawan bicara saya, saya selalu menghargai setiap pendapatnya.				
34.	Saya jarang memaksakan kehendak kepada rekan kerja saya.				
35.	Saya tidak memberikan kesempatan kepada rekan kerja saya untuk bertanya ataupun berpendapat.				
36.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit,saya menjelaskan cara yang baik, sehingga rekan kerja lebih paham.				

LAMPIRAN 2

Distribusi Data Penelitian

QUESTION 4	Indungi Undang-Undang	1
------------	-----------------------	---

Angka-1	Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada 4...	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	90
RESPONDEN 53		3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	90
RESPONDEN 54		2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	64
RESPONDEN 55		4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	90
RESPONDEN 56		2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	1	62
RESPONDEN 57		4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	98
RESPONDEN 58		2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	4	56
RESPONDEN 59		1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	4	57
RESPONDEN 60		1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	2	60
RESPONDEN 61		2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	68
RESPONDEN 62		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
RESPONDEN 63		1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	67
RESPONDEN 64		2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	66
RESPONDEN 65		1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
RESPONDEN 66		2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	76
RESPONDEN 67		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	99
RESPONDEN 68		3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	100
RESPONDEN 69		1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	67
RESPONDEN 70		1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	47
RESPONDEN 71		1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	67
RESPONDEN 72		1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	60
RESPONDEN 73		1	3	1	1	2	2	3	4	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
RESPONDEN 74		2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	66
RESPONDEN 75		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	77
RESPONDEN 76		2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
RESPONDEN 77		1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	50
RESPONDEN 78		3	2	1	1	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	69
RESPONDEN 79		2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	90
RESPONDEN 80		2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	81
RESPONDEN 81		2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	69
RESPONDEN 82		1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	53
RESPONDEN 83		2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	59
RESPONDEN 84		2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	77
RESPONDEN 85		1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
RESPONDEN 86		3	1	2	3	1	2	2	3	1	4	2	2	3	3	1	1	4	4	1	1	1	4	1	4	3	2	3	87
RESPONDEN 87		2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	1	3	3	87
RESPONDEN 88		2	2	1	2	2	2	3	4	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	4	1	1	2	2	2	3	1	2	70
RESPONDEN 89		2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	78
SKOR MAKS		179	185	149	147	182	201	202	218	175	184	165	216	210	182	135	139	177	158	149	199	187	150	156	155	179	175	172	6382

TABULASI KEPUASAN KERJA

NAMA	ITEM JAWA BAN																																				SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
RESPONDEN 1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
RESPONDEN 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	73
RESPONDEN 3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	1	3	2	1	1	2	3	1	3	3	1	3	2	1	2	4	3	3	1	3	2	1	2	3	4	3	2	84
RESPONDEN 4	2	1	1	2	1	2	1	2	4	2	4	3	4	1	2	2	3	1	3	1	3	4	3	4	4	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1	76	
RESPONDEN 5	3	4	1	2	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	2	1	4	2	4	2	1	2	3	2	2	89
RESPONDEN 6	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	80
RESPONDEN 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	75
RESPONDEN 8	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	85	
RESPONDEN 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
RESPONDEN 10	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	51	
RESPONDEN 11	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	79	
RESPONDEN 12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	99	
RESPONDEN 13	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	82
RESPONDEN 14	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	4	4	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	66	
RESPONDEN 15	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	86
RESPONDEN 16	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	4	3	2	61
RESPONDEN 17	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	80
RESPONDEN 18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	101
RESPONDEN 19	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	2	1	2	1	2	1	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	90
RESPONDEN 20	3	3	2	1	2	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	1	3	2	3	3	3	94
RESPONDEN 21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90
RESPONDEN 22	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	81	
RESPONDEN 23	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	80
RESPONDEN 24	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	72
RESPONDEN 25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	63
RESPONDEN 26	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	71
RESPONDEN 27	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	85
RESPONDEN 28	2	2	2	1	1	1	2	4	1	4	1	3	1	3	1	1	1	1	4	1	4	3	3	3	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	67
RESPONDEN 29	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	82
RESPONDEN 30	4	3	1	1	1	1	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	72
RESPONDEN 31	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	78
RESPONDEN 32	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	80
RESPONDEN 33	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	81
RESPONDEN 34	2	3	2	2	2	4	2	4	1	3	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	77
RESPONDEN 35	4	3	1	1	1	1	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	71
RESPONDEN 36	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	90
RESPONDEN 37	4	3	2	4	2	4	4	2	2	4	2	3	2	1	2	1	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	4	2	1	2	1	3	4	3	1	98
RESPONDEN 38	4	4	2	4	2	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	80
RESPONDEN 39	3	3	2	1	2	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	1	3	3	2	3	3	94
RESPONDEN 40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	75
RESPONDEN 41	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	93
RESPONDEN 42	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	4	4	1	1	4	4	4	

Ansori, Nurul Hama - Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada ...	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	84	
RESPONDEN 54	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	82
RESPONDEN 55	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	90
RESPONDEN 56	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	4	2	1	2	62
RESPONDEN 57	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	100
RESPONDEN 58	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	2	55
RESPONDEN 59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	78
RESPONDEN 60	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	4	1	4	3	3	78
RESPONDEN 61	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
RESPONDEN 62	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	79
RESPONDEN 63	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	82
RESPONDEN 64	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	74
RESPONDEN 65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
RESPONDEN 66	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	83
RESPONDEN 67	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	100
RESPONDEN 68	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	92
RESPONDEN 69	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	80
RESPONDEN 70	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	55
RESPONDEN 71	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	81
RESPONDEN 72	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	77
RESPONDEN 73	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	81
RESPONDEN 74	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	74
RESPONDEN 75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	79
RESPONDEN 76	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	83
RESPONDEN 77	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	65
RESPONDEN 78	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
RESPONDEN 79	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	85
RESPONDEN 80	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	92
RESPONDEN 81	3	4	2	3	2	3	2	4	1	4	1	2	1	1	1	3	2	4	1	4	4	3	2	80
RESPONDEN 82	4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58
RESPONDEN 83	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	71
RESPONDEN 84	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	3	3	2	79
RESPONDEN 85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
RESPONDEN 86	4	3	2	1	2	3	4	3	4	1	3	2	1	1	2	3	1	3	3	1	2	4	3	86
RESPONDEN 87	2	1	1	2	1	2	1	2	4	2	4	3	4	1	2	2	3	1	3	1	3	4	3	77
RESPONDEN 88	3	4	1	2	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	2	4	2	4	4	3	4	91
RESPONDEN 89	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	80

LAMPIRAN 3

Validitas dan Realibilitas

1. Reliabilitas Skala Komunikasi Interpersonal

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	70.0337	162.351	.548	.913
X02	69.9663	173.328	.111	.918
X03	70.3708	166.918	.527	.913
X04	70.3933	165.355	.554	.913
X05	70.0000	163.636	.657	.912
X06	69.7865	164.170	.561	.913
X07	69.7753	170.494	.221	.917
X08	69.5955	172.494	.111	.919
X09	70.0787	162.505	.637	.912
X10	69.9775	164.113	.528	.913
X11	70.1910	166.361	.567	.913
X12	69.6180	167.966	.368	.915

X13	69.6854	172.309	.146	.918
X14	70.0000	161.886	.692	.911
X15	70.5281	169.570	.354	.915
X16	70.4831	165.707	.621	.912
X17	70.0562	161.645	.668	.911
X18	70.2697	160.563	.682	.911
X19	70.3708	170.622	.230	.917
X20	69.8090	165.224	.480	.914
X21	69.9438	161.826	.652	.911
X22	70.3596	168.733	.376	.915
X23	70.2921	164.914	.525	.913
X24	70.3034	165.123	.534	.913
X25	70.0337	162.328	.646	.911
X26	70.0787	167.982	.435	.914
X27	70.1124	160.987	.672	.911
X28	70.1461	168.535	.406	.915
X29	70.2697	168.290	.471	.914
X30	69.9888	163.034	.638	.912
X31	70.0562	166.190	.528	.913
X32	70.2921	164.755	.618	.912
X33	69.9101	167.765	.438	.914
X34	68.7528	184.870	-.578	.925
X35	70.0787	165.619	.447	.914
X36	69.9663	164.919	.537	.913

2. Reliabilitas Skala Kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all

UNIVERSITAS MEDAN AREA

variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	76.5730	112.293	.258	.862
X02	76.7079	108.914	.502	.856
X03	77.3933	110.105	.494	.857
X04	77.2584	106.717	.571	.854
X05	77.2360	105.205	.680	.851
X06	77.1798	105.535	.603	.853
X07	77.1124	106.465	.591	.854
X08	76.6292	113.895	.189	.863
X09	77.3820	111.034	.381	.859
X10	77.0337	108.851	.438	.858
X11	77.4382	111.704	.364	.860
X12	77.2135	110.420	.435	.858
X13	77.4157	110.382	.447	.858
X14	77.5169	111.571	.369	.860
X15	77.5618	112.863	.396	.860
X16	77.4270	109.611	.529	.856
X17	77.0899	110.105	.416	.858
X18	77.2697	112.199	.328	.860
X19	76.8202	111.467	.267	.862
X20	77.4494	108.046	.601	.854

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/26

X21	76.3933	115.582	.068	.866
X22	76.2247	117.608	-.065	.868
X23	76.8652	110.709	.367	.860
X24	76.7865	109.193	.419	.858
X25	76.7079	107.482	.466	.857
X26	77.1685	108.233	.543	.855
X27	77.4719	111.593	.397	.859
X28	77.0787	108.073	.493	.856
X29	77.3708	115.077	.142	.864
X30	76.6292	123.191	-.367	.878
X31	77.4944	113.298	.257	.862
X32	77.5281	111.479	.443	.858
X33	77.4944	109.685	.574	.856
X34	76.8989	116.865	-.029	.870
X35	77.2022	113.618	.212	.863
X36	77.3820	111.466	.371	.859

Lampiran 4

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	.00E-7
Std. Absolute	9.27311209
Most Extreme Differences Positive	.069
Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z	.652
Asymp. Sig. (2-tailed)	.789

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptives

	Statistic	Std. Error
Mean	79.18	1.144
Lower Bound	76.91	
95% Confidence Interval for Mean	81.45	
Upper Bound	79.40	
5% Trimmed Mean	80.00	
Median	116.558	
Variance	10.796	
Std. Deviation	51	
Minimum	101	
Maximum	50	
Range	12	
Interquartile Range	-.311	.255
Skewness	.091	.506
Kurtosis	71.71	1.411
Mean	68.90	
Lower Bound	74.51	
95% Confidence Interval for Mean	71.64	
Upper Bound	72.00	
5% Trimmed Mean		
Median		

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/26

KOMUNIKASI INTERPERSONAL	Variance	177.164	
	Std. Deviation	13.310	
	Minimum		
	Maximum		
	Range	101	
	Interquartile Range	56	
	Skewness	18	
	Kurtosis	-.006	
		-.425	.255
			.506

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN KERJA	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%
KOMUNIKASI	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%
INTERPERSONAL	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN KERJA	.083	89	.179
KOMUNIKASI	.049	89	.200
INTERPERSONAL			

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN 5

Uji Linearitas

Case Processing Summary

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMUNIKASI INTERPERSONAL * KEPUASAN KERJA	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KOMUNIKASI INTERPERSONAL * KEPUASAN KERJA	.717	.515	.915	.837

Correlations

		KEPUASAN KERJA	KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	.717
	Sig. (2-tailed)		.000
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	N	89	89
	Pearson Correlation	.717	1
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

LAMPIRAN 6

UJI HIPOTESIS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN KERJA
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.18
	Std. Deviation	10.796
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.058
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.782
Asymp. Sig. (2-tailed)		.573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMUNIKASI INTERPERSONAL
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.71
	Std. Deviation	13.310
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.458
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	9.27311209
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 7

Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus II
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, Medan 20223
Jalan Selisibudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3230/FPSI/01.10/IX/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

30 September 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional 6 KSO Kebun Baru Langsa
di -
Tempat

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

Nama : Annisa Aurahma
NPM : 198600345
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PTPN IV Regional 6 KSO Kebun Baru Langsa, Jalan Kebun Baru PO Box Kota Langsa guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PTPN IV Regional 6 Kebun Baru Langsa"*.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/26

KEBUN BARU
Jl. Kebun Baru PO BOX 1 Kota Langsa
Telp : 21701 Email : kbr.ptpn1@gmail.com



6K03-REG/2024.10.254
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data

Kebun Baru, 19 Oktober 2024

Kepada:
Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat dari Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor 3230/FPSI/01.10/IX/2024 Tanggal 30 September 2024 Perihal Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 6 KSO Kebun Baru Langsa.

Dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Annisa Aurahma
NPM : 198600345
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PTP N IV Regional 6 KSO Kebun Baru Langsa.

telah menyelesaikan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 6 KSO Kebun Baru Langsa pada tanggal 14 s.d 19 Oktober 2024.

Atas perhatian Saudara, kami ucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Kebun Baru, Nusantara IV Regional 6 KSO
Kebun Baru,
M. Yacob AR, S.H
Asisten Personalia & Umum

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Gedung Agro Plaza Lantai 8
Jl. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
Telp : +62 21 29183300
Email : sekretariat@holding-perkebunan.com

AKSI: Aktif, Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif