# HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RISOL UMMU MEDAN

**SKRIPSI**

**OLEH**

**NURHASANAH SIREGAR**

**198600351**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**
**FAKULTAS PSIKOLOGI**
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
**MEDAN**
**2026**

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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# HALAMAN JUDUL

# HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RISOL UMMU MEDAN

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam*

*Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

*Universitas Medan Area*

**OLEH**

**NURHASANAH SIREGAR**

**198600351**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**
**FAKULTAS PSIKOLOGI**
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
**MEDAN**
**2026**



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RISOL UMMU MEDAN

NAMA : NURHASANAH SIREGAR

NPM 198600351

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

**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**

Kepala Program Studi

Tanggal Lulus: 06 Februari 2026



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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, 06 Februari 2026

Nurhasanah Siregar
198600351



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

| | |
|---|---|
| Nama | : Nurhasanah Siregar |
| NPM | 198600351 |
| Program Studi | : Psikologi |
| Fakultas | : Psikologi |
| Jenis Karya | : Skripsi |

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

**"HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RISOL UMMU MEDAN"**.

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 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 : 06 Februari 2026
Yang Menyatakan

Nurhasanah Siregar



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# ABSTRAK

## HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RISOL UMMU MEDAN

**Oleh**

**Nurhasanah Siregar**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan Risol Ummu Medan. Metode penelitian ini metode kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan, sampel berjumlah 73 karyawan diambil dengan teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari *Karl Pearson.* Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja diukur menggunakan skala Komunikasi Interpersonal yang terdiri dari 36 aitem dan skala Kepuasan Kerja terdiri dari 38 aitem. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Komunikasi interpersonal dengan Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy}$ = 0.675, dengan Signifikan p= 0,000 < 0,05. Koefisien determinan ($r^2$) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2$= 0.456 Ini menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal berdistribusi sebesar 45.60% terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empiriknya sebesar 75,466. Selanjutnya Kepuasan Kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 90 dan mean empiriknya sebesar 78,863.

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Karyawan



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# ABSTRACT

## *THE CORRELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION OF RISOL UMMU MEDAN EMPLOYEES*

***By***
***Nurhasanah Siregar***

*The purpose of this study is to determine the correlation between interpersonal communication and job satisfaction of Risol Ummu Medan employees. This research method is quantitative. The population of this study was 73 employees, a sample of 73 employees was taken using a total sampling technique. The data analysis technique used in this study is the product moment correlation of Karl Pearson. Interpersonal Communication with Job Satisfaction is measured using the Interpersonal Communication scale consisting of 36 items and the Job Satisfaction scale consisting of 38 item. Based on the results of the product moment correlation analysis calculation, it can be seen that there is a positive correlation between interpersonal communication and job satisfaction. This result is evidenced by the correlation coefficient rxy = 0.675, with a significant p = 0.000 <0.05. The determinant coefficient (r2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable is r2 = 0.456. This shows that interpersonal communication is distributed at 45.60% to job satisfaction. Based on the results of the mean test, it can be concluded that interpersonal communication is low with a hypothetical mean value of 85 and an empirical mean of 75.466. Furthermore, job satisfaction can be concluded to have low results with a hypothetical mean value of 90 and an empirical mean of 78.863.*

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



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Jambi dari Bapak Abdul Rahman Siregar dan Ibu Syamsiah Daniar Hasibuan, tepatnya pada tanggal 03 November 2001. Peneliti merupakan putri ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti Lulus dari SMA Negeri 4 Kota Jambi pada tahun 2019, pada tahun yang sama yaitu 2019 peneliti memutuskan untuk melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin dan rahmat Allah SWT, serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan peneliti untuk terus berjuang dan berusaha. peneliti telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia pendidikan.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul "Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Risol Ummu Medan". Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi., selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih bapak atas masukkan yang telah ibu berikan selama bimbingan. Tidak lupa juga kedua orang tua yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada peneliti dalam proses penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada responden yang sudah bersedia menjadi responden peneliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 06 Februari 2026

Nurhasanah Siregar
198600351



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# DAFTAR ISI

**Halaman**

**HALAMAN JUDUL.....i**
**HALAMAN PENGESAHAN.....ii**
**HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....iii**
**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....iv**
**ABSTRAK.....v**
**ABSTRACT .....vi**
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....vii**
**KATA PENGANTAR.....viii**
**DAFTAR ISI .....ix**
**DAFTAR TABEL.....xi**
**DAFTAR GAMBAR.....xii**
**BAB I - PENDAHULUAN.....1**
1.1 Latar Belakang Masalah .....1
1.2 Rumusan Masalah.....12
1.3 Tujuan Penelitian .....12
1.4 Hipotesis Penelitian .....12
1.5 Manfaat Penelitian .....13
1.5.1 Manfaat Teoritis.....13
1.5.2 Manfaat Praktis .....13
**BAB II - TINJUAN PUSTAKA 14**
2.1 Kepuasan Kerja.....14
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....14
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....15
2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....18
2.1.4 Teori Kepuasan Kerja .....22
2.2 Komunikasi Interpersonal.....23
2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal .....23
2.2.2 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal .....25
2.2.3 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal .....28
2.3 Karyawan.....30



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

2.3.1 Pengertian Karyawan .....30
2.3.2 Peran dan Tanggung Jawab Karyawan .....30
2.4 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja .....32
2.5 Kerangka Konseptual.....35
**BAB III - METODE PENELITIAN 36**
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....36
3.1.1 Waktu Penelitian .....36
3.1.2 Tempat Penelitian.....36
3.2 Alat dan Bahan Penelitian.....37
3.3 Metodologi Penelitian.....37
3.3.1 Metode Pengumpulan Data .....37
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....38
3.3.3 Metode Analisis Data.....40
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....41
3.5 Definisi Operasional .....41
3.5.1 Kepuasan Kerja.....41
3.5.2 Komunikasi Interpersonal .....41
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel .....42
3.6.1 Populasi.....42
3.6.2 Sampel.....42
3.7 Prosedur Penelitian .....43
3.7.1 Persiapan Penelitian .....43
3.7.2 Pelaksanaan Penelitian .....45
**BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN 46**
4.1 Hasil Penelitian.....46
4.1.1 Hasil Uji Coba Skala Variabel Penelitian .....46
4.1.2 Hasil Analisis Data.....47
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....50
4.2 Pembahasan .....52
**BAB V - SIMPULAN DAN SARAN 58**
5.1 Simpulan.....58
5.2 Saran .....59
**DAFTAR PUSTAKA 61**



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# DAFTAR TABEL

**Halaman**

Tabel 3.1 Waktu Penelitian..... 36
Tabel 3.2 Penyebaran skala Kepuasan Kerja..... 44
Tabel 3.3 Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal..... 44
Tabel 4.1 Skala Komunikasi Interpersonal setelah Uji Coba..... 46
Tabel 4.2 Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba..... 47
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas.....47
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas..... 48
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....49
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis..... 49
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....52



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# DAFTAR GAMBAR

**Halaman**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 35
Gambar 4.1 Kurva Variabel Komunikasi Interpersonal..... 51
Gambar 4.2 Kurva Variabel Kepuasan Kerja..... 51



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global dalam dunia bisnis sekarang ini semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang baik, diperlukan sumber daya yang baik pula. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM merupakan hal yang utama dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Pada umumnya pemimpin dari perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas dan memaksimalkan fungsinya dalam perusahaan, karena pemimpin perusahaan yakin bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan.

Kualitas SDM dapat dilihat dari bagaimana karyawan menerima kepuasan kerja dari perusahaan. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, kepuasan kerja dapat meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya dan selanjutnya bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimal dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan (As'ad, 2003).



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki target kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan (misalnya kebutuhan ekonomi, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan untuk berkarya, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan akan status, dan lain sebagainya) yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya, bila karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian (Robbins, 2005).

Lebih lanjut Robbins (2005) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu tidaklah lepas dari orang lain pada saat bekerja dan haruslah memenuhi nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya bagi organisasi tapi bagi pekerja itu sendiri.

Locke (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



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

nilai: (1) pertentangan yang dipersepsikan atara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan (2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut Locke (2012) seorang individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung bagaimana individu mempersepsikan adanya kesesuaian atau ketidaksesuaian antara keinginan dan apa yang didapatkan.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semagat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubuganya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat turn over dan absensi yang rendah kerena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaanya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan (Mukhtar, 2019)

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Hamid (dalam Arini & Soliha, 2018) bekerja sepenuh waktu, disiplin dalam bekerja, jujur, loyalitas tinggi, penuh dedikasi. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah antara lain sering mengeluh, mengalami kebosanan, sering absen, tidak disiplin, terjadinya kesalahpahaman antar karyawan yang mengakibatkan karyawan cenderung bekerja secara individual dan mengabaikan lingkungan 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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Selain itu, ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Menurut Chaerudin et al (2020) karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai ciri-ciri 1.Selalu datang tepat waktu, 2. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya. 3. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada. 4. Selalu semangat dalam bekerja. 5. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja. 6. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya. 7. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

*Pricewaterhouse Coopers International (PwC)* kembali merilis hasil survei tingkat kepuasan karyawan di Asia Pasifik terhadap pekerjaan melalui laporan bertajuk *Asia Pasific Workforce Hopes and Fears Survey 2023*. Dalam hasil survei yang dirilis pada Juni 2023 tersebut, sebanyak 75 persen karyawan di Indonesia mengaku bahwa mereka puas dengan pekerjaan saat ini. Angka tersebut berada di atas rata-rata persentase tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik, yaitu 57 persen (Salsabila, 2023).

Menurut Eliyana et al (2019), kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Peran karyawan dalam unit kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik/tinggi, maka organisasi tersebut dapat terdorong untuk meraih keberhasilan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi mendalam yang dilakukan peneliti di Risol Ummu Medan, terlihat bahwa kondisi kerja sehari-hari menimbulkan tekanan psikologis yang cukup signifikan pada karyawan. Tingginya tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas membuat karyawan berada pada kondisi kerja yang serba cepat dan minim toleransi terhadap kesalahan. Situasi ini menyebabkan karyawan cenderung bekerja dengan ketegangan emosional yang tinggi, ditandai dengan ekspresi kelelahan, mudah tersinggung, serta respons emosional yang kurang stabil ketika menghadapi beban kerja atau interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus tersebut berpotensi memicu stres kerja dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Observasi juga menunjukkan bahwa ketidakjelasan waktu istirahat dan waktu pulang, khususnya pada saat pergantian shift, memperkuat perasaan tidak aman dan ketidakpastian pada karyawan. Karyawan kerap harus menunggu izin dari supervisor untuk menyelesaikan jam kerja, sehingga muncul perasaan kehilangan kontrol terhadap waktu pribadi. Kondisi ini menimbulkan frustrasi, rasa tidak dihargai, serta penurunan motivasi kerja. Secara psikologis, situasi tersebut mendorong karyawan untuk memandang pekerjaan sebagai sumber tekanan, bukan sebagai aktivitas yang memberikan kepuasan atau makna positif.

Selain itu, rendahnya interaksi sosial antar karyawan terlihat dari pola kerja yang cenderung individual dan minim komunikasi. Karyawan lebih fokus pada penyelesaian tugas masing-masing tanpa adanya koordinasi dan dukungan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

emosional yang memadai. Hal ini menyebabkan munculnya kesalahpahaman, konflik kecil yang tidak terselesaikan, serta menurunnya rasa kebersamaan. Secara psikologis, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja dapat memperkuat perasaan terisolasi, kebosanan, dan kejenuhan, yang pada akhirnya memperburuk tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dari sisi perilaku, kondisi psikologis tersebut tercermin dalam meningkatnya keluhan terhadap pekerjaan, menurunnya disiplin, serta kecenderungan absensi sebagai bentuk mekanisme koping terhadap tekanan kerja. Beberapa karyawan tampak menunjukkan sikap apatis dan bekerja sekadar memenuhi kewajiban, tanpa keterlibatan emosional yang positif terhadap pekerjaan. Pola ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat rendah, sebagaimana ditandai oleh melemahnya komitmen, menurunnya loyalitas, serta berkurangnya dedikasi dalam bekerja.

Secara keseluruhan, hasil observasi ini memperlihatkan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan di Risol Ummu Medan tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis pekerjaan, tetapi juga oleh akumulasi tekanan psikologis, kurangnya dukungan sosial, serta komunikasi interpersonal yang belum berjalan secara efektif. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya perhatian terhadap aspek psikologis karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dengan adanya komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan. Menurut Achroza, (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa faktor penting dalam dukungan verbal menuntut


Document Accepted 30/7/26
© 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
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

adanya sebuah kemampuan berkomunikasi yang baik. Dengan kata lain untuk mendapatkan sebuah dukungan sosial, 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.

Studi yang dilakukan oleh Nwagbara et al., (2013) mengatakan bahwa komunikasi diantara rekan kerja dapat memberikan dampak yang efektif terhadap menurunkannya jumlah dan intensitas turnover pada karyawan. Selain itu, Siburian, (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.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatan maupun pekerjaannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi kerja karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Agar pihak atasan mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat dari karyawan, setiap karyawan hendaknya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan, apabila komunikasi dalam



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

suatu organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, maka pekerjaan maupun hasil produksi pada perusahaan tersebut juga baik, dalam hal ini khususnya adalah komunikasi interpersonal (Hardjo & Siregar, 2013).

Komunikasi interpersonal merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Bila kondisi untuk hubungan interpersonal yang baik hadir, akan menimbulkan respons-respons positif terhadap pimpinan, sikap tanggap atas kebutuhan-kebutuhan pribadi dan organisasi, kepekaan terhadap perasaan karyawan, dan kesediaan untuk berbagi informasi. Semua ini adalah prasyarat untuk komunikasi interpersonal yang efektif, agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya (Hardjo & Siregar, 2013).

Moghimi et al., (2013) dalam penelitiannya tentang pentingnya melakukan komunikasi dalam sebuah organisasi memiliki hubungan dan efek baik bagi performa kerja. Komunikasi diantara pekerja adalah hal yang vital untuk menjalankan fungsinya dalam perusahaan, dengan kata lain supaya karyawan dapat berperforma kerja dengan baik, maka seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Jane (dalam Moghimi et al., 2013) melakukan sebuah pengukuran terhadap performa dan kemampuan komunikasi manager dengan bawahannya, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan manager dengan bawahannya dapat meningkatkan performa kerja pada keduanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Risol Ummu Medan, ditemukan bahwa pola komunikasi antar karyawan masih tergolong



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

rendah dan belum terjalin secara intens. Interaksi yang terbatas membuat karyawan lebih banyak bekerja secara individual tanpa adanya pertukaran informasi dan dukungan sosial yang memadai. Kondisi ini menyebabkan pekerjaan dirasakan monoton dan melelahkan secara psikologis, karena karyawan harus menghadapi tuntutan kerja tanpa adanya ruang berbagi atau saling membantu. Secara emosional, karyawan tampak kurang bersemangat dan menunjukkan ekspresi kelelahan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Minimnya komunikasi juga memunculkan berbagai permasalahan psikologis, seperti perasaan tidak nyaman dalam berinteraksi, mudah tersinggung, serta meningkatnya ketegangan antar karyawan. Kesalahpahaman sering terjadi karena pesan tidak disampaikan secara jelas atau tidak dikonfirmasi kembali, sehingga memicu perselisihan kecil yang berdampak pada hubungan kerja. Kondisi ini membuat karyawan cenderung menghindari interaksi dan memilih bekerja sendiri sebagai bentuk perlindungan diri dari konflik, yang pada akhirnya memperkuat rasa terisolasi dan menurunkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa enggan bertanya atau menyampaikan pendapat ketika mengalami kesulitan dalam bekerja. Rasa enggan tersebut dipicu oleh kekhawatiran tidak mendapatkan respons yang positif, takut dianggap tidak mampu, serta pengalaman sebelumnya yang kurang menyenangkan dalam berkomunikasi. Secara psikologis, hal ini mencerminkan rendahnya rasa aman dan kepercayaan diri dalam lingkungan kerja, sehingga karyawan lebih memilih



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

memendam masalah dan mengandalkan dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, komunikasi antara atasan dan bawahan juga dinilai kurang efektif. Arahan kerja yang disampaikan sering kali tidak jelas dan bersifat satu arah, tanpa adanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan umpan balik atau meminta penjelasan. Ketidakjelasan ini menimbulkan perasaan bingung, cemas, dan tertekan pada karyawan karena takut melakukan kesalahan dalam bekerja. Sikap atasan yang terkesan kurang responsif juga memunculkan perasaan tidak dihargai dan kurang diakui keberadaannya, yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa rendahnya komunikasi antar karyawan dan antara atasan–bawahan di Risol Ummu Medan berkaitan erat dengan munculnya berbagai permasalahan psikologis, seperti stres kerja, kelelahan emosional, kebingungan peran, serta perasaan tidak aman dan kurang dihargai. Kondisi psikologis tersebut turut memperkuat kecenderungan karyawan untuk menarik diri dari interaksi sosial dan menjalani pekerjaan secara individual, yang pada akhirnya memperburuk kualitas hubungan kerja dan pengalaman kerja karyawan.

Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi di Risol Ummu Medan belum memenuhi ciri-ciri komunikasi antarpribadi yang efektif sebagaimana dikemukakan oleh Rogers (dalam Sari, 2017). Arus pesan yang terjadi belum berjalan dua arah, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, sehingga kesempatan untuk saling menyampaikan pendapat dan klarifikasi menjadi terbatas. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa


Document Accepted 30/7/26
© 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
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

konteks komunikasi belum bersifat dua arah, yang berdampak pada rendahnya tingkat umpan balik dalam proses komunikasi.

Selain itu, kemampuan komunikasi antarpribadi dalam mengatasi selektivitas keterpaan juga masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang enggan bertanya dan cenderung menyaring informasi karena merasa tidak memperoleh respons yang mendukung dari rekan kerja maupun atasan. Rogers (dalam Sari, 2017) menjelaskan bahwa dalam komunikasi antarpribadi, selektivitas keterpaan dapat diminimalkan apabila individu merasa aman, diterima, dan memperoleh umpan balik yang memadai. Ketika kondisi tersebut tidak terpenuhi, pesan-pesan penting berpotensi tidak tersampaikan secara optimal dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahpahaman. Akibatnya, proses pemahaman terhadap maksud dan perasaan antar karyawan berlangsung lambat, sehingga empati dan pemahaman bersama sulit terbentuk. Situasi ini menyebabkan efek komunikasi berupa perubahan sikap yang positif tidak tercapai, bahkan memunculkan sikap negatif seperti menarik diri dari interaksi sosial, menurunnya motivasi kerja, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan (DeVito, 2011).

Apabila karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang kurang baik dengan rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan mengalami berbagai kendala dalam bekerja, seperti meningkatnya kesalahpahaman dan melemahnya kerja sama tim. Pace dan Faules (2013) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang tidak efektif dalam organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara individual dan mengabaikan lingkungan kerja sekitarnya.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kualitas kinerja karena pekerjaan tidak diselesaikan secara optimal. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa rendahnya kualitas komunikasi interpersonal dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan kemalasan dalam bekerja, serta memperbesar keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dampak lanjutan dari permasalahan komunikasi interpersonal ini tidak hanya merugikan karyawan secara psikologis, tetapi juga merugikan perusahaan karena menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti merasa perlu membahas lebih lanjut melakukan penelitian tentang komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sesuai dengan temuan latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengangkat judul **"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Risol Ummu Medan".**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan Risol Ummu Medan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan Risol Ummu Medan.

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan Risol Ummu Medan, dengan asumsi semakin baik komunikasi interpersonal yang



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

lakukan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Begitu sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal pada karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara umum bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi. Dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini untuk karyawan, untuk menambah pengetahuan terkait pentingnya komunikasi interpersonal, agar para karyawan saat bekerja dapat merasakan kepuasan. Selain itu, manfaat penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada kantor agar dapat membuat kegiatan yang mengedepankan komunikasi antara karyawan, agar tercipkan keharmonisan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.


Document Accepted 30/7/26
© 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
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# BAB II

# TINJUAN PUSTAKA

## 2.1 Kepuasan Kerja

### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Wijono, (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan menurut Triatna, (2015) kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Achmad, (2010) kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2014) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sejalan dengan Hasibuan, Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan,



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dari seorang karyawan ketika sedang bekerja, sikap tersebut dapat berupa sikap menyenangkan yang dirasakan karyawan saat sedang bekerja.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2009) antara lain:

a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang 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.


Document Accepted 30/7/26
© 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
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

e. Pengawasan (Supervisi). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat absensi dan turn over.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

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

i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara 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 sangan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

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

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) Ada dua faktor yang bisa mempengarhui kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor Karyawan. Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap 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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

b. Faktor Pekerjaan. Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Kreitner & Kinicki, (2017) mengungkapkan ada lima fakor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*). Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*) Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memeberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.
b. Perbedaan (*Discrepancies*). Perbedaan (*Discrepancies*) Setiap masing-masing karyawan pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
c. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada karyawan dilihat dari hasil pekerjaannya.
d. Keadilan (*Equity*). Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan karyawan dari seberapa adil indiviu diperlukan di perusahaan tersebut..
e. Komponen Genetik (*Genetic component*). Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, factor-faktor tersebut ialah Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

### 2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

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

Menurut Luthans, (2011) terdapat beberapa aspek-aspek dari kepuasan kerja yaitu:

a. *The Work It self (*pekerjaan itu sendiri*),* Isi pekerjaan atau juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

kepuasan. Karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk memberikan tanggungjawab (tantangan) berhubungan dengan kepuasan kerja.

b. *Pay* (Gaji*).* Gaji atau kompensasi merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja . Uang tidak hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Kompensasi dapat dinilai sebagai bentuk kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang dapat berupa gaji dan *reward.*

c. *Promotions (*promosi*).* Promosi merupakan suatu proses perubahan dari satu jabatan menuju jabatan dengan tingkatan hirarki dan tanggung jawab lain yang lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi memiliki dampak yang cukup besar dalam memperoleh kepuasan kerja. Promosi bagi karyawan dapat dianggap sebagai karyawan yang memiliki kemajuan dan kemampuan atas pekerjaan. Promosi memiliki bentuk yang berbeda dan memiliki *reward* di dalamnya. Biasanya mereka yang menerima promosi mendapatkan kenaikan gaji dari jabatan sebelumnya.

d. *Supervision* (pengawasan). Pengawasan memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Pengawasan yang dilakukan atasan dapat menunjukkan minta pribadi atasan pada karyawan yang menggambarkan bahwa kemampuan karyawan diakui oleh perusahaan, seperti memberikan dukungan, nasihat dan berkomunikasi secara pribadi atau resmi. Atasan yang baik akan mengawasi dan menilai karyawan yang menjadi



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

bawahannya dan memberikan apresiasi pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian yang dilakukan oleh atasan biasanya bersifat subjektif, sehingga dapat memicu konflik dimana karyawan berusaha mendapatkan kepuasan atas penilaian atasan.

e. *Work group* (rekan kerja*).* Rekan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja adalah teman dalam berjalannya proses bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang bersifat kerja sama. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan melibatkan rekan kerja dapat dibangun dengan keakraban dan komunikasi yang baik. Karyawan yang memiliki rekan kerja dan mudah bersosialiasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi di bandingkan dengan karyawan yang kurang dalam sosialiasi.
f. Kondisi kerja. Berbagai studi menunjukan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapian kepuasan kerja.

Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) antara lain:

a. Kesetiaan. Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
b. Kemampuan. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

c. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
d. Kreatifitas. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
e. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
f. Tingkat Gaji. Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
g. Kompensasi tidak langsung. Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
h. Lingkungan Kerja. Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Mobley (dalam Arini & Soliha, 2018), aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Aspek pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, bobot pekerjaan, dan melibatkan keterampilan serta kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

b. Aspek manajemen, dalam upaya meningkatkan kerja karyawan dengan meningkatkan imbalan kerja.
c. Aspek kepangkatan, kurang atau sedikitnya kesempatan untuk memperoleh jabatan dan kepangkatan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan terhadap promosi jabatan atau kepangkatan yang ada.
d. Aspek kepemimpinan atau atasan yang menyangkut hubungan dengan bawahan atau kebijaksanaannya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.
e. Aspek rekan kerja, hubungan antara pekerja satu dengan yang lain berkaitan erta dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami ketidakpuasan kerja karena memiliki rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial. Aspek-aspek diatas digunakan untuk mengukur tentang kepuasan kerja dari karyawan.

### 2.1.4 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

a. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*). Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*). Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

c. Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat tiga teori yang membahas kepuasan kerja yaitu teori perbandingan intrapersonal (*Discrepancy Theory*) yaitu kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, teori keadilan (*Equity Theory*). Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi dan teori dua faktor (*Two Factor Theory*). Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## 2.2 Komunikasi Interpersonal

### 2.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Maulana, (2011) mengungkapkan terdapat 3 kelompok dalam mendefinisikan komunikasi interpersonal, yaitu definisi berdasarkan komponen, definisi berdasarkan hubungan diadik, dan definisi berdasarkan pengembangan. Definisi berdasarkan komponen menjelasakan komponen utama komunikasi interpersonal yakni pesan, dua atau lebih komunikan, dan umpan balik. Definisi berdasarkan hubungan menjelaskan komunikasi yang berlangsung diantara dua orang atau lebih yang mempunyai hubungan jelas. Definisi berdasarkan pengembangan, yakni komunikasi interpersonal menjadi akhir dari suatu hubungan, atau akan terbentuk hubungan yang lebih intim diantara komunikan.

Komunikasi antarpribadi atau komunikasi interpersonal Nasrullah, (2012) adalah komunikasi yang terjadi diantara satu individu dengan individu lainnya secara tatap muka yang ditandai dengan suatu proses pertukaran makna. Ciri-ciri komunikasi interpersonal adalah komunikan berada dalam jarak yang dekat, peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun non verbal.

Walgito, (2003) menjelaskan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara individu dengan individu lainnya yang melibatkan proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang yang berarti, baik informasi, pemikiran, dan pengetahuan. Menurut DeVito, (2011) komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

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

### 2.2.2 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Adapun yang menjadi aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut DeVito, (2011) yaitu :

a. *Openness*, yaitu Kualitas keterbukaan mengacu pada para komnuikator harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi.
b. *Emphaty*, yaitu Menahan godaan untuk mengevaluasi, menilai, menafsirkan, dan mengkritik. Mencoba mengerti alasan yang membuat orang itu merasa seperti yang dirasakannya dapat dilakukan secara verbal maupun nonverbal.
c. *Supportiveness*, yaitu sikap untuk memberi dukungan kepada orang lain yang membutuhkan. Pemberian dukungan dapat berwujud kata-kata yang menyenangkan, persetujuan, mengurangi ketegangan atau menentramkan orang lain.
d. *Positiveness*, yaitu orang yang berkomunikasi menikmati interaksi yang terjalin, menghargai keberadaan dan pentingnya orang lain. Sikap positif ini ditunjukkan dengan memberikan penghargaan jujur pada orang lain, baik melalui tingkah laku verbal maupun non verbal.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

e. *Equality*, yaitu Kesamaan dalam sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis. Dengan kesamaan berarti tidak mengandung sikkap menggurui dalam berkomunikasi karena masing-masing mempunyai kedudukan yang seimbang.

Menurut Maulana dan Gumelar, (2013) komunikasi interpersonal mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Keterbukaan. Bersedia untuk memberikan, dan menerima informasi secara jujur terhadap stimulus yang datang dengan melibatkan perasaan dan pikiran.
b. Empati. Merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya, berada di tempat yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama.
c. Perilaku Mendukung (supportiveness). Perilaku mendukung adalah perilaku sosial yang dapat dipenuhi oleh kehadiran orang lain yang memberikan dukungan verbal maupun nonverbal, informasi, bantuan nyata atau meteriil.
d. Perilaku Positif artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan (defensif) namun bersedia melakukan dan menerima sesuatu untuk mengurangi masalah tersebut.
e. Kesetaraan artinya adalah menganggap bahwa kedua komunikan sama berharga yakni mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Menurut Bruhmester, dkk (dalam Suryanto, 2011) bahwa aspek komunikasi interpersonal sebaga berikut:



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

a. Aspek Kemampuan Berinisiatif. Adalah usaha untuk memulai suatu bentuk interaksi atau hubungan dengan orang lain atau dengan lingkungan sosial yang lebih besar. Inisiatif ini merupakan suatu pencarian pengalaman baru yang lebih banyak dan luas tentang dunia luar dan tentang dirinya sendiri dengan tujuan mencocokkan sesuatu informasi yang telah diketahui agar dapat lebih memahaminya. Sebagai contoh, seorang siswa akan memperkenalkan dirinya kepada siswa lain yang duduk disebelahnya.

b. Aspek Kemampuan Bersikap Asertif. Dalam konteks komunikasi ini, seseorang harus mampu mengungkapkan ketidaksetujuannya atas berbagai macam hal atau peristiwa yang tidak sesuai dengan alam pikirannya itu berarti diperlukan adanya sertivitas dalam diri sesorang. Asertivitas adalah kemampuan seseorang dan kesediaan individu untuk mengungkapkan perasaan-perasaan secara jelas dan dapat mempertahankan hak-haknya dengan tegas.

c. Aspek Kemampuan Memberikan Dukungan Emosional. Kemampuan memberikan dukungan emosional sangat berguna untuk mengoptimalkan komunikasi interpersonal. Dimana dukungan emosional mencakup kemampuan untuk menenangkan dan memberi rasa nyaman kepada orang lain ketika orang tersebut dalam keadaan tertekan dan bermasalah.

d. Aspek Kemampuan Mengatasi Konflik. Setiap hubungan interpersonal mengandung unsur-unsur konflik atau perbedaan kepentingan. Dimana dintandai oleh adanya tindakan salah satu pihak yang menghalangi, menghambat, dan mengganggu tindakan pihakmlain. Dalam situasi



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

konflik terjadi empat kemungkinan yaitu memutuskan untuk mengakhiri hubungan, mengharapkan keadaan membaik dengan sendirinya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak aspek dalam komunikasi interpersonal, namun yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur komunikasi interpersonal adalah *Openness*, *Emphaty*, *Supportiveness*, *Positiveness*, *Equality.*

### 2.2.3 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut Burnlund (dalam Hardjana, 2011) mengemukakan beberapa ciri-ciri untuk mengenali komunikasi antar pribadi sebagai berikut:

a. Bersifat spontan
b. Tidak mempunyai struktur
c. Terjadi secara kebetulan
d. Tidak mengejar tujuan yang telah direncanakan
e. Identitas keanggotannya tidak jelas
f. Dapat terjadi hanya sambil lalu.

Ciri-Ciri komunikasi antarpribadi menurut Rogers (dalam Sari, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Arus pesan cenderung dua arah
b. Konteks komunikasinya dua arah
c. Tingkat umpan balik yang terjadi tinggi
d. Kemampuan mengatasi tingkat selektivitas, terutama selektivitas keterpaan tinggi.
e. Kecepatan jangkauan terhadap hayalan yang besar relatif lambat.
f. Efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Komunikasi Interpersonal bersifat dinamis sebab melibatkan beberapa proses tentang bagaimana suatu hubungan dimulai, bagaimana mempertahankan hubungan, serta mengapa suatu hubungan mengalami keretakan. Aturan interaksi hubungan didasarkan pada kesepakatan anggotanya, untuk itu terdapat ciri-ciri komunikasi interpersonal menurut Rustan & Nurhakki (2017) antara lain:

a. Pesan dikemas dalam bentuk verbal dan non verbal yang berorientasi pada isi dan hubungan.
b. Perilaku verbal dan non verbal memiliki karakteristik khusus yaitu prilaku spontan (spontaneous behavior) yakni prilaku yang dilakukan karena desakan emosi; prilaku menurut kebiasaan (script behavior) karena dipelajari dari kebiasaan yang bersifat khas, dilakukan pada situasi tertentu; prilaku sadar (contrived behavior) yaitu prilaku yang dipilih karena dianggap sesuai dengan situasi yang ada.
c. Komunikasi yang melewati proses pengembangan yang berbeda-beda tergantung dari tingkat hubungan dan komitmen pihak-pihak yang terlibat.
d. Mengandung umpan balik segera, interaksi dan koherensi sebab saling mempengaruhi secara teratur sesuai dengan isi pesan yang diterima.
e. Aktivtas aktif dan interaktif baik sebagai penyampai pesan mapun penerima pesan dalamserangkaian proses saling penerimaan, penyerapan dan penyampaian tanggapn yang sudah diolah oleh tiap-tiap pihak.
f. Kedua pihak saling mengubah, memberi inspirasi, semangat, dan dorongan untuk mengubah pemikiran, perasaan, serta sikap yang sesuai dengan topik yang dibahas bersama



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dalam komunikasi interpersonal adalah bersifat spontan, tidak mempunyai struktur, terjadi secara kebetulan, tidak mengejar tujuan yang direncanakan, arus pesan cenderung dua arah, konteks komunikasinya dua arah, tingkat umpan balik yang terjadi tinggi, kemampuan mengatasi tingkat selektivitas, kecepatan jangkauan terhadap hayalan yang relatif lambat, efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap.

## 2.3 Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Karyawan

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Hasibuan, (2001) juga menambahkan jika karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Sedangkan menurut Subri (2002) karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permitaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan merupakan pekerja nonmanager (*nonmanagerial employees*). Karyawan memeliki serangkaian tugas yang harus dilakukan sesuai dengan uraian jabatan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan (Solihin, 2014).


Document Accepted 30/7/26
© 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
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan individu yang sudah memasuki usia kerja dan akan diberikan upah untuk menjalankan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diberikan perusahaan.

### 2.3.2 Peran dan Tanggung Jawab Karyawan

Terdapat beberapa peran dan tanggungjawab yang harus dijalankan sebagai karyawan menurut Wiguna, (2020), sabagai berikut:

a. Menjaga Stabilitas Kerja. Menjaga stabilitas kerja adalah sebuah tantangan. Pengurangan dan peningkatan produktivitas karyawan merupakan tahap tertentu yang berkelanjutan untuk memastikan kelangsungan bisnis dalam suatu perusahaan. Karyawan harus mampu menghadapi berbagai tantangan untuk mempertahankan stabilitas kerja. Seperti tidak memperpanjang periode istirahat dan menggunakan periode istirahat dengan bijak.
b. Mematuhi aturan yang ditetapkan. Setiap perusahaan biasanya mempunyai aturan sendiri yang harus dipatuhi semua karyawan. Misalnya, tiba tepat waktu, mengenakan pakaian kerja yang sopan dan rapi atau pakaian kerja sehingga perusahaan atau kantor dapat memakai atau menggunakan pakaian kerja.
c. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik. Karyawan harus pandai memelihara dan membangun komunikasi antara mereka dan bos mereka, karyawan dan pelanggan. Komunikasi yang baik yang dapat dilakukan oleh karyawan adalah komunikasi internal dan eksternal yang tujuannya adalah untuk memperkuat hubungan demi kepentingan keberlanjutan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

perusahaan dan untuk mengembangkan hubungan bagi karyawan itu sendiri.

d. Menghormati banyak orang. Seorang karyawan harus mengharagai dan menghormati bos, kolega dan pelanggannya. Menghormati kolega adalah bentuk apresiasi karena menjadi mitra yang dapat diundang untuk bekerja sama dengan baik.

e. Memberi Peringatan. Berikan peringatan dan ambil langkah bijak jika Anda mencurigai adanya pelanggaran hukum, pedoman dan Kode Etik yang terdapat dalam perusahaan.

f. Menjaga Privasi. Karyawan memiliki andil yang sangat besar dalam suatu perusahaan, termasuk menjaga kerahasiaan perusahaan seperti informasi atau data yang tersimpan di perusahaan.

g. Menjaga nama baik perusahaan. Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan. Bagaimanapun kondisi kinerja, perusahaan atau sikap manajer atau karyawan tidak boleh mengungkapkan hal ini. Terutama bagi orang yang bukan bagian dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa peran dari seorang karyawan adalah untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab dan mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan demi menjaga nama baik perusahaan.

### 2.4 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan salah satunya yaitu komunikasi interpersonal antara sesama karyawan di berbagai ruang lingkup pekerjaan. Hubungan komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

dapat menciptakan kepuasan kerja, sebaliknya komunikasi interpersonal yang tidak terjalin dengan baik dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan bekerja (Maulana & Gumelar, 2013)

Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal (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.

Tubbs dan Moss (dalam Sarina & Aziz, 2010) mengemukakan efektivitas komunikasi interpersonal ditandai antara komunikan dan komunikator dalam sebuah proses komunikasi terwujud saling pengertian, kesenangan, mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Diharapkan dengan terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif yang didasari oleh asertivitas pada karyawan sebuah perusahaan, karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan sebuah perusahaan dalam rangka meminta perhatian dari pihak manajemen perusahaan hubungannya dengan kepuasaan kerja karyawan itu.

Hal ini didukung dengan berbagai sumber literatur penelitian, yaitu penelitian tentang “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Bukit Tinggi” Gusliza, (2020) Menemukan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dinas pendidikan pemuda dan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

olahraga Kota Bukit Tinggi. Besarnya koefesien korelasi yang diperoleh r= 0,846 pada taraf kepercayaan 99 %.

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

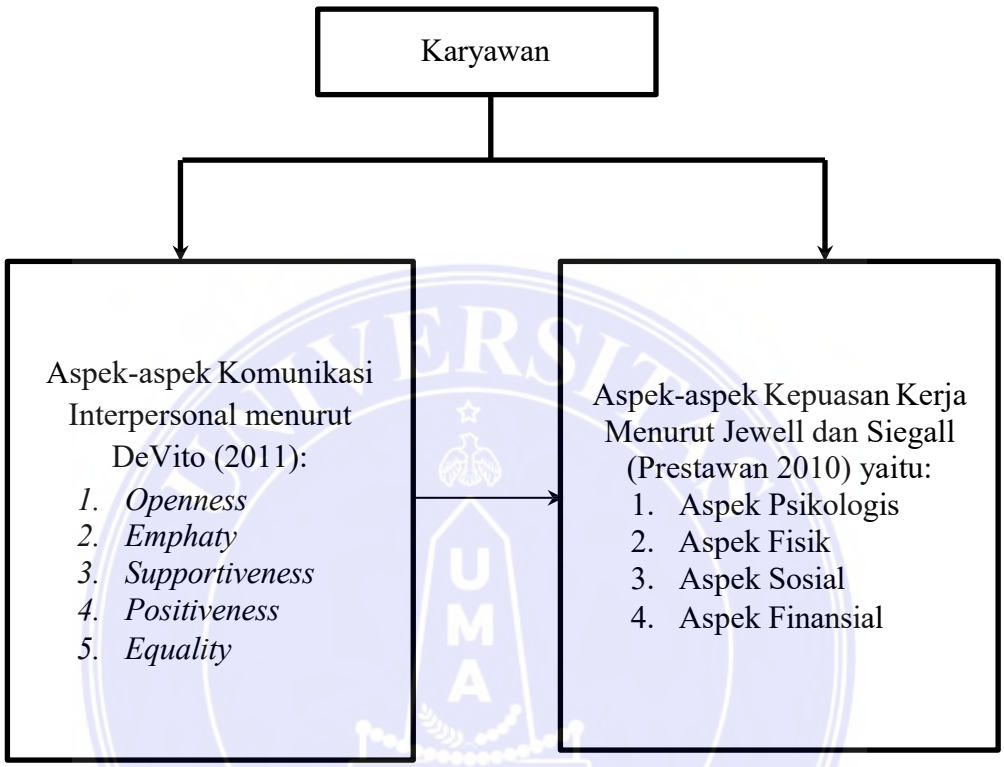
Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif secara signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Sehingga komunikasi interpersonal merupakan salah satu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



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan teori di atas, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:




**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# BAB III
# METODE PENELITIAN

## 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

### 3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah rentang waktu yang dibutuhkan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian, mulai dari persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Lamanya waktu penelitian tergantung pada beberapa faktor, seperti: Sumber data, Tujuan penelitian, Cakupan penelitian, Bagaimana penelitian mengatur waktu. Penelitian ini diperkirakan akan dilaksanakan pada awal februari 2025 pada karyawan Risol Ummu Medan. Karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 89 orang. Adapun table kegiatan penelitian sebagai berikut

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

| Kegiatan | Feb | | | | Mar | | | | April | | | | Mei | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengerjaan BAB IV -V | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisi BAB IV-V | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisi BAB V | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acc BAB IV - V | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisi Setelah Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acc Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | |

### 3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian atau lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang akurat. Lokasi penelitian merupakan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

sumber data dan populasi yang dapat diambil sebagai sampel. Penentuan lokasi penelitian yang tepat sangat penting karena akan memengaruhi data yang diperoleh. Penelitian diadakan di Risol Ummu Medan yang beralamat Jl. Setia Budi No.2, Tj. Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132

### 3.2 Alat dan Bahan Penelitian

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal.

### 3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto, (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

#### 3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguantifikasi informasi yang



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

diberikan oleh suatu subyek dalam menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang telah dirumuskan ke dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat dua skala alat ukur yaitu skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal. Kedua skala tersebut merupakan skala adaptasi dari Indriani (2024). 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*. Skala likert dengan empat pilihan jawaban yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau kelompok orang, dengan tujuan untuk menghindari responden menjawab jawaban netral.

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

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

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

a. **Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata validity yang artinya adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2014). Pengukuran dapat dikatakan validitas yang tinggi apabila menghasilkan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

data secara akurat memberikan gambaran mengenai variable yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Akurat yang di maksud adalah tepat dan cermat sehingga jika tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka pengukurannya memiliki validitas rendah. Validitas pada masing-masing skala yang di uji dalam penelitian ini menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation (CITC) dengan memanfaatkan program IBM SPSS versi 26 for windows dengan koefisien validitas lebih dari 0,300 (>0,300).

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item–Total Correlation* dengan kriteria aitem dinyatakan valid apabila memiliki nilai indeks daya beda lebih dari 0,3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada skala komunikasi interpersonal, dari 35 aitem pernyataan yang diuji terdapat 30 aitem yang dinyatakan valid dan 5 aitem gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas. Sementara itu, pada skala kepuasan kerja, dari 35 aitem pernyataan yang diuji terdapat 28 aitem yang dinyatakan valid dan 7 aitem gugur karena memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation di bawah 0,3. Aitem-aitem yang memenuhi kriteria validitas selanjutnya digunakan dalam analisis data, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak untuk mengukur variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

b. **Reliabilitas**

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Istilah reliabilitas memiliki berbagai macam, yaitu konsistensi, keandalan, keterpercayaan, kestabilan, dsb (Saifudin, 2020). Artinya, hasil dari pengukuran dapat di percaya hanya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran di waktu yang berbeda terhadap kelompok yang



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

sama didapatkan hasil yang relative sama, selama aspek dimensi keperilakuan yang diukur dalam diri sampel penulisan belum berubah (Azwar, 2014).

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan memanfaatkan program IBM SPSS for Windows versi 26 dengan ko koefisien reliablitas Cronbach Alpha. Menurut Saifudin (2020) suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitasnya adalah lebih dari 0, 700 (> 0,700).

Dari hasil analisis reliabilitas yang dilakukan Indriani (2024) menunjukkan bahwa skala komunikasi interpersonal memiliki indeks reliabilitas sebesar 0,871, yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut tergolong reliabel. Selanjutnya, skala kepuasan kerja juga menunjukkan indeks reliabilitas yang tinggi, yaitu sebesar 0,867, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja merupakan alat ukur yang andal dan layak digunakan dalam penelitian ini.

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Teknik analis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS 26 *for windows.*



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

b. Uji Linearitas. Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas. Uji homogenitas menggunakan program SPSS 26 *for windows*.

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016) variabel dependent ialah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variable lain. Sedangkan variabel independent ialah variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variable lain. Adapun identifikasi variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

Variabel bebas (independent/X) : Komunikasi Interpersonal

Variabel terikat (dependent/Y) : Kepuasan Kerja

### 3.5 Definisi Operasional

#### 3.5.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari seorang karyawan ketika sedang bekerja, sikap tersebut dapat berupa sikap menyenangkan yang dirasakan karyawan saat sedang bekerja. Adapun aspek-aspek yang diukur dari kepuasan kerja dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (Prestawan 2010) yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial.

#### 3.5.2 Komunikasi Interpersonal

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



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal ialah aspek-aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh DeVito (2011) yaitu *Openness*, *Emphaty*, *Supportiveness*, *Positiveness*, *Equality.*

### 3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

#### 3.6.1 Populasi

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Populasi yaitu kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2016). Jumlah populasi dalam penelitian ini 73 karyawan Risol Ummu Medan.

#### 3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan Risol Ummu Medan

#### 3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* seluruh karyawan Risol Ummu Medan. *Total sampling* adalah teknik pengambilan data dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2016).



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## 3.7 Prosedur Penelitian

### 3.7.1 Persiapan Penelitian

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

**a. Persiapan administrasi**

Penelitian diadakan di Risol Ummu Medan yang beralamat di Jl. Setia Budi No.2, Tj. Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Juni 2025 sampai dengan tanggal 9 Juni 2025. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari HRD Risol Ummu Medan yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Risol Ummu Medan.

**b. Persiapan alat ukur**

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala self-esteem dan skala dukungan keluarga yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari kedua varibel tersebut.

**1. Skala Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang diukur dari kepuasan kerja yang dikemukakan Jewell dan Siegall (Prestawan 2010) yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Skala yang digunakan merupakan skala adaptasi dari Indriani (2024). Skala ini terdiri



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

dari 38 item penyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 19 penyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 19 pertanyaan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung).

**Tabel 3.2 Penyebaran skala Kepuasan Kerja**

| No | Aspek-aspek | Item pernyataan | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|
| | | Favorabel | Unfavorabel | |
| 1 | Aspek Psikologis | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | 7, 8, 9, 10, 11, 12 | 12 |
| 2 | Aspek Fisik | 13, 14, 15, 16, 17 | 18, 19, 20, 21, 22 | 10 |
| 3 | Aspek Sosial | 23, 24, 25 | 26, 27, 28 | 6 |
| 4 | Aspek Finansial | 29, 30, 31, 32, 33 | 34, 35, 36, 37, 38 | 10 |
| Total | | 19 | 19 | 38 |

## 2. Skala Komunikasi Interpersonal

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala komunikasi interpersonal. Skala komunikasi interpersonal dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal ialah aspek-aspek komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Devito (2011) yaitu *Openness*, *Emphaty*, *Supportiveness*, *Positiveness*, *Equality.* Skala yang digunakan merupakan skala adaptasi dari Indriani (2024). Skala ini terdiri dari 36 item penyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 18 penyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 18 pertanyaan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung).

**Tabel 3.3 Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal**

| No | Aspek-aspek | Item pernyataan | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|
| | | Favorabel | Unfavorabel | |
| 1 | Keterbukaan | 1, 2, 3, 4 | 5, 6, 7, 8 | 8 |
| 2 | Empati | 9, 10, 11 | 12, 13, 14 | 6 |
| 3 | Sikap Mendukung | 15, 16 | 17, 18 | 4 |
| 4 | Sikap Positif | 19, 20, 21, 22, 23 | 24, 25, 26, 27, 28 | 10 |
| 5 | Kesetaraan | 29, 30, 31, 32 | 33, 34, 35, 36 | 8 |
| Total | | 18 | 18 | 36 |



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

### 3.7.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Juni 2025 sampai dengan tanggal 9 Juni 2025 pada karyawan Risol Ummu Medan. Karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 73 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 73 karyawan dengan menyebarkan skala secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal langsung pada program *Microsoft excel*. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 *for windows*.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* (uji coba). Pada metode *tryout*, Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *tryout* adalah proses pengujian instrumen guna mengetahui kelayakan penggunaannya dalam penelitian utama, dengan melihat konsistensi serta ketepatan hasil pengukuran.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# BAB V

# SIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja (r = 0,675, p = 0,000). Arah hubungan ini menandakan bahwa semakin efektif komunikasi interpersonal di lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi ($r^2$ = 0,456) mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 45,60% terhadap variasi kepuasan kerja, sementara 54,40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti karakteristik pekerjaan, beban kerja, atau iklim organisasi.

Kemudian, hasil uji mean juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berada pada kategori rendah, dengan perbandingan mean hipotetik 85 dan mean empirik 75,466. Demikian pula kepuasan kerja berada pada kategori rendah, yang terlihat dari mean hipotetik 90 dan mean empirik 78,863. Kondisi ini menguatkan temuan korelasi bahwa rendahnya efektivitas komunikasi antar karyawan berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja. Secara psikologis, simpulan ini sesuai dengan teori komunikasi organisasi dan teori kepuasan kerja, yang menjelaskan bahwa interaksi yang jelas, terbuka, dan suportif dapat meningkatkan rasa dihargai, pemahaman tugas, serta kenyamanan emosional dalam bekerja. Ketika komunikasi tidak berjalan efektif, individu cenderung mengalami ketidakpastian, hambatan kolaborasi, dan menurunnya motivasi 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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 1. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui penguatan komunikasi interpersonal yang dilakukan secara konkret dan konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari, misalnya dengan membiasakan *check-in meeting* singkat mingguan untuk menyampaikan progres dan hambatan secara terbuka, menggunakan prinsip *I-message* saat menyampaikan pendapat agar tidak menimbulkan resistensi, serta mempraktikkan *active listening* dengan mengulang inti pesan lawan bicara sebelum merespons sebagai bentuk empati. Selain itu, karyawan perlu lebih proaktif dalam memberikan ide dan masukan berbasis solusi pada forum tim, memberikan umpan balik positif secara rutin kepada rekan kerja untuk membangun budaya saling mendukung, serta menerapkan komunikasi asertif ketika menghadapi perbedaan pendapat guna mencegah konflik yang tidak produktif. Sikap saling menghormati juga perlu diwujudkan secara nyata melalui etika komunikasi yang baik, penghargaan terhadap perbedaan, dan pengendalian emosi dalam interaksi kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja serta efektivitas tim.

### 2. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja secara konkret dengan membangun sistem komunikasi dua arah yang terstruktur, seperti menetapkan rapat koordinasi rutin bulanan dengan sesi umpan balik terbuka, menyediakan kanal digital internal (misalnya survei singkat atau kotak saran daring) yang



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

menjamin respons manajemen dalam waktu tertentu, serta mewajibkan atasan melakukan *one-on-one meeting* berkala dengan anggota tim. Selain itu, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan komunikasi efektif dan kerja tim berbasis studi kasus nyata organisasi agar karyawan mampu menyampaikan ide secara asertif dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Budaya kerja yang terbuka juga perlu diperkuat melalui penerapan nilai kolaborasi dalam indikator penilaian kinerja, pemberian apresiasi terhadap kontribusi ide, serta penciptaan ruang interaksi informal seperti gathering, sharing session, atau program internal bonding yang dijadwalkan secara konsisten, sehingga tercipta iklim kerja yang suportif, harmonis, dan produktif.

**3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel prediktor tambahan seperti stres kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan ke dalam kerangka analisis berbasis SEM agar diperoleh gambaran pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Penggunaan pendekatan *mixed methods* juga direkomendasikan, misalnya dengan mengombinasikan survei kuantitatif dan wawancara mendalam atau FGD untuk menggali konteks psikologis dan dinamika organisasi secara lebih detail. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada sektor atau bidang pekerjaan yang berbeda guna meningkatkan daya generalisasi temuan, serta menambahkan variabel mediasi seperti dukungan sosial atau komitmen organisasi untuk menguji mekanisme hubungan antarvariabel secara lebih mendalam dan memperkaya kontribusi teoretis maupun praktis penelitian.



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# DAFTAR PUSTAKA


Achmad. (2010). *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab)*. Linda Karya.

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.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.

Arini, R. D., & Soliha, E. (2018). Kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap komitmen organisasional. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, *5*(3), 289–306. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20527/jwm.v5i3.123

As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri. Edisi VI*. Liberti.

Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia. V. (2020). *Sumber Daya Manusia. Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi.* CV Jejak (Jejak Publisher)

DeVito, J. A. (2011). *The Interpersonal Communication Book*. WesleyLongman Inc.

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Gusliza, N. (2020). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota bukittinggi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *1*(1).

Hardjana, A. (2011). *Komunikasi Intrapersonal dan* Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Kanisius

Hardjo, S., & Siregar, C. Y. (2013). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, *4*(1), 1–9.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Kreitner, & Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior)*. Salemba Empat.




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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Locke. (2012). *Esensi Kepemimpinan, Cetakan Kedua*. Mitra Utama

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Envidence – Based Approach 12 th Edition*. New York: The Mc Grow – Hill Companies, Inc

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.

Maulana, A. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Karisma Publishing Group.

Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Akademia.

Moghimi, S. F., Chamanzamin, M, R., & Maghsoodi, A. (2013). The Correlation between Communication Skills and Job Performance of the Employees , Fire Managers of Rasht City. *Journal of Islamic Azad University*, *3*(2), 60–65.

Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *8*(4). https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716

Nasrullah, R. (2012). *Komunikasi antar budaya: Di era budaya siber*. Prenada Media Group.

Nazir. (2016). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

Ningsih. (2013). *Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Malioboro Inn Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada.

Nwagbara, U., Oruh, E. S., Ugorji, C., & Ennsra, M. (2013). The impact of effective communication on employee turnover intention at First Bank of Nigeria. *Journal Greenwich School of Management London, Royal Hill*, *2*(4), 13–21.

Prestawan, A. (2010). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

Richard L., Hughes., Robert C., Ginnett., & Gordon J. C. (2012). *Leadership Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati*. Jakarta: Salemba Humanika.

Robbins, S. P. (2005). *Organizational Theory: Structure, Design and Applications*. Prentice-Hall.Inc.

Rustan, A. S & Nurhakki, H. (2017). *Pengantar Ilmu* Komunikasi. Yogyakarta: Deepublish

Saifudin, A. (2020). *Penyususnan Skala Psikologi*. Kencana.



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Salsabila, R. (2023). Survei: 75% Orang Indonesia Puas dengan Pekerjaannya, Anda?. PwC Indonesia. https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html, diakses tanggal 26 Juli 2024

Sari, A. A. (2017). *Komunikasi Antarpribadi. Definisi Komunikasi Antarpribadi.* Depublish.

Sarina, & Aziz, A. (2010). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Analitika*, *2*(2), 82–94.

Siburian, T. A. (2013). The effect of interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation to organizational commitment of state high school teacher in the district Humbang Hasundutan, North Sumatra, Indonesia. *Journal Psychology State University of Medan*, *3*(21), 247–262.

Solihin, I. (2014). *Pengantar Bisnis*. Penerbit Erlangga.

Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suryanto, A. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno, E. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.

Walgito, B. (2003). *Psikologi sosial: Suatu pengantar*. CV. Andi Offset.

Wiguna, R. (2020). *Pengertian Karyawan Menurut Para Ahli*. Berpendidikan.Com. https://www.berpendidikan.com/2020/04/pengertian-karyawan.html

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana.



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# LAMPIRAN 1

# DATA PENELITIAN



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# Data Penelitian Komunikasi Interpersonal

| Subjek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 79 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 86 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 80 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 93 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 67 |
| 6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 79 |
| 7 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 79 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 78 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 79 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 80 |
| 11 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 85 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 83 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 83 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 78 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 73 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 71 |
| 17 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 64 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 81 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 72 |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77 |
| 23 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 84 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 77 |
| 26 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 68 |
| 27 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 74 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 87 |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 79 |
| 30 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 78 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 74 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 71 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 88 |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 89 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 74 |
| 36 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 37 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 69 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 67 |
| 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 60 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 62 |
| 41 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 63 |
| 42 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 67 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 59 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 71 |
| 45 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 61 |
| 46 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 67 |
| 47 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 68 |
| 48 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 65 |
| 49 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 56 |
| 50 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 63 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 79 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 86 |
| 53 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 80 |



Document Accepted 30/7/26

© 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

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 54 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 93 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 67 |
| 56 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 79 |
| 57 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 79 |
| 58 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 78 |
| 59 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 79 |
| 60 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 80 |
| 61 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 85 |
| 62 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 83 |
| 63 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 83 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 78 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 73 |
| 66 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 71 |
| 67 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 64 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 81 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 84 |
| 70 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 72 |
| 71 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 72 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77 |
| 73 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 84 |



Document Accepted 30/7/26

© 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

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## Data Penelitian Kepuasan Kerja

| Subjek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 87 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 88 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 86 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 86 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 77 |
| 6 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 77 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 82 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 83 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 83 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 81 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 85 |
| 12 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 83 |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 88 |
| 14 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 90 |
| 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 76 |
| 16 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 81 |
| 17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 86 |
| 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 76 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 90 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 87 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 85 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 87 |
| 24 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 82 |
| 25 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 81 |
| 26 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 79 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 81 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 89 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 82 |
| 30 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 86 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 89 |
| 32 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 79 |
| 33 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 89 |
| 34 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 93 |
| 35 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 87 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 95 |
| 37 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 73 |
| 38 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 73 |
| 39 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 74 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 75 |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 62 |
| 42 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 68 |
| 43 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 64 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 68 |
| 45 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 67 |
| 46 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 68 |
| 47 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 66 |
| 48 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 69 |
| 49 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 63 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 67 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 87 |
| 52 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 88 |
| 53 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 86 |



Document Accepted 30/7/26

© 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

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 54 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 86 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 77 |
| 56 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 77 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 82 |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 83 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 83 |
| 60 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 81 |
| 61 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 85 |
| 62 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 83 |
| 63 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 88 |
| 64 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 90 |
| 65 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 76 |
| 66 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 81 |
| 67 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 86 |
| 68 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 76 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 70 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 90 |
| 71 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 87 |
| 72 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 85 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 87 |



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# LAMPIRAN 2

# SKALA PENELITIAN



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## ***INFORMED CONSENT***

Saya adalah mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Nurhasanah Siregas. Saat ini, saya sedang melakukan tugas akhir (Skripsi) untuk mengetahui persepsi para responden terkait komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan.

Terdapat 2 (dua) macam skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing item/ butir pernyataan di dalamnya. Skala A memiliki 38 item pernyataan, dan skala B memiliki 36 item pernyataan (total seluruhnya adalah 74 item pernyataan). Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam mengisi skala tersebut adalah 15 hingga 20 menit.

Oleh karena itu, saudara diminta kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya. Apabila dalam proses pengisian saudara tidak ingin menyelesaikannya, maka saudara diperbolehkan berhenti mengisi skala ini.

Saudara diberikan kesempatan untuk menanyakan hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu saudara membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Nurhasanah Siregar: +62 812-6530-6280



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI PARTISIPAN PENELITIAN

Saya telah membaca lembar pengantar penelitian ini dan memahami hak dan kewajiban saya sebagai responden pendelitian. Oleh karena itu, saya menyatakan

☐ Bersedia

☐ Tidak Bersedia

Untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dari pihak manapun

Medan, 02 Juni 2025

Partisipan

( )*

Beri tanda pada ☐ untuk memilih jawabn yang sesuai

*Anda dapat mengosongkan kolom nama



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom indetitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksasama sebelum anda memilih jawaban.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.
4. Pilihlah jawaban yang tersedia yaitu:
   - **SS** (Sangat Sesuai), apabila anda sangat sesuai dengan pernyataan tersebut.
   - **S** (Sesusai), apabila anda sesuai dengan pernyataan tersebut.
   - **TS** (Tidak Sesuai), apabila anda tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
   - **STS** (Sangat Tidak sesuai), apabila anda sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
5. Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai.

   Contoh:

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya sering mengobrol dengan rekan kerja saya | | | x | |

Artinya, menurut anda bahwa anda bahwa anda tidak pernah mengobrol dengan rekan kerja anda.

Jika anda ingin mengganti jawaban anda, beri tanda (=) pada jawaban yang salah dan berikan tanda silang pada kolom jawaban yang anda aggap sesuai.

Contoh:

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya sering mengobrol dengan rekan kerja saya | X | | X | |

Artinya, menurut anda bahwa anda benar sering mengobrol dengan



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

rekan kerja anda.

6. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai dengan kondisi diri anda sebenarnya.
7. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah. Setelah selesai mengisi skala, pastikan anda mengecek kembali jawaban yang telah anda isi

**Selamat Mengerjakan & Terimakasih**



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## IDENTITAS DIRI

| | |
|---|---|
| Nama (Inisial) | : |
| Usia | : |
| Jenis Kelamin | : |
| Lama Bekerja | : |
| Pendidikan Terakhir | : |

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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

**Skala A**

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya menerima dengan senang hati atas semua pekerjaan yang diberikan | | | | |
| 2 | Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki | | | | |
| 3 | Saya senang dapat menyalurkan keterampilan saya dalam bekerja | | | | |
| 4 | Saya senang karena mendapat pekerjaan yang menantang | | | | |
| 5 | Saya puas bekerja ketika atasan memberikan penilaian yang baik | | | | |
| 6 | Ketika saya mengalami kesulitan maka rekan kerja siap membantu menyelesaikannya | | | | |
| 7 | Adanya desakan waktu kerja membuat kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 8 | Tujuan yang ditetapkan oleh kantor tidak sesuai dengan harapan saya | | | | |
| 9 | Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat panic | | | | |
| 10 | Saya kecewa atas penilaian buruk yang diberikan oleh kantor | | | | |
| 11 | Pekerjaan saya saat ini sangat membosankan | | | | |
| 12 | saya akan bekerja ketika sudah disuruh untuk bekerja, sisanya saya bermalas-malasan | | | | |
| 13 | Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan | | | | |
| 14 | Kinerja saya menurun, karena pekerjaan yang diberikan terlalu sulit | | | | |
| 15 | Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat | | | | |
| 16 | Kantor kami memiliki klinik perawatan bagi seluruh tenaga kerja | | | | |
| 17 | Saya tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan | | | | |
| 18 | Ada beberapa tugas yang tidak saya kerjakan karena tidak tahu cara menyelesaikannya | | | | |
| 19 | Menurut saya, tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak | | | | |



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|
| 20 | Pekerjaan saya kurang baik karena fasilitas kantor yang tidak berfungsi optimal | | | | |
| 21 | Ruangan kerja saya kecil dan sesak | | | | |
| 22 | Saya tidak mau menerima sanksi saat tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | |
| 23 | Lingkungan perusahaan yang bersih membuat saya bersemangat dalam bekerja | | | | |
| 24 | Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja | | | | |
| 25 | Perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan dengan selalu mengkomunikasikan informasi dengan karyawan | | | | |
| 26 | Saya kesulitan untuk memberikan informasi yang mudah dimengerti rekan kerja saya | | | | |
| 27 | Rekan kerja saya tidak membantu saya saat saya sedang kesulitan bekerja | | | | |
| 28 | Rekan kerja saya dikantor lebih mementingkan diri sendiri | | | | |
| 29 | Saya pernah mendapat bonus dari kantor saat melakukan lembur kerja | | | | |
| 30 | Saya senang saat mendapat kesempatan jenjang karir yang lebih tinggi kinerja yang baik | | | | |
| 31 | Saya puas karena setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan | | | | |
| 32 | Adanya *reward* yang beragam dari perusahaan membuat karyawan menjadi semangat | | | | |
| 33 | Perusahaan ini memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan bpjs ketenagakerjaan kepada karyawan | | | | |
| 34 | Bonus yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan | | | | |
| 35 | Kurangnya promosi yang dilakukan oleh kantor kepada tenaga kerja untuk memotivasi pekerjaannya | | | | |
| 36 | Karir saya selama bekerja di kantor ini tidak pernah meningkat | | | | |
| 37 | Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh kantor untuk meningkatkan karir | | | | |
| 38 | Perusahaan hanya mementingkan keuntungan perusahaan saja tanpa memikirkan nasib karyawan | | | | |



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

**Skala B**

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saat dapat kendala dalam bekerja saya akan menanyakan dengan rekan kerja | | | | |
| 2 | Saya akan bertanya kepada rekan kerja, ketika saya ketinggalan informasi terkait pekerjaan | | | | |
| 3 | Saya bercerita kepada rekan kerja ketika saya memiliki permasalahan dalam pekerjaan | | | | |
| 4 | Saya dapat menyampaikan keluhan yang saya rasakan kepada rekan dan atasan terkait pekerjaan | | | | |
| 5 | Saya jarang bertanya tentang apapun kepada rekan kerja | | | | |
| 6 | Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor ini | | | | |
| 7 | Saya tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya | | | | |
| 8 | Saya tidak memiliki seseorang yang mengerti kesulitan saya di tempat kerja | | | | |
| 9 | Saya dapat merasakan kesedihan rekan kerja melalui ekspresi wajahnya | | | | |
| 10 | Saya mendengarkan pembicaraan rekan kerja dengan penuh perhatian | | | | |
| 11 | Saya berusaha memahami kesedihan teman bicara | | | | |
| 12 | Saya tidak peduli terhadap permasalahan yang dialami oleh rekan kerja | | | | |
| 13 | Saya tidak peduli terhadap apa yang dibutuhkan oleh rekan kerja | | | | |
| 14 | Saya memilih tidak memberikan masukan saat rekan kerja melakukan kesalahan | | | | |
| 15 | Saya dapat bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 16 | Saya memberi masukan saat menjelaskan pekerjaan yang tidak rekan kerja mengerti | | | | |
| 17 | Tim tidak dapat bekerja sama satu sama lain karena adanya konflik | | | | |
| 18 | Saat rekan kerja mengalami kesusahan dalam bekerja saya memilih untuk diam | | | | |
| 19 | Saya mendengarkan pembicaraan rekan kerja dengan penuh perhatian | | | | |



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|---|---|---|---|---|---|
| 20 | Saya memberi pujian setiap rekan kerja berhasil menyelesaikan pekerjaannya | | | | |
| 21 | Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah permasalahan dengan rekan kerja | | | | |
| 22 | Setiap berpapasan dengan teman, saya akan menyapanya | | | | |
| 23 | Saya memberikan apresiasi kepada rekan kerja yang sudah bekerja dengan baik | | | | |
| 24 | Saya resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja | | | | |
| 25 | Saya memikirkan solusi dari masalah pekerjaan sendiri tanpa bertanya pada rekan kerja | | | | |
| 26 | Apabila berpapasan dengan rekan kerja saya tidak mengurnya | | | | |
| 27 | Saya malas memberikan apresiasi dalam bentuk apapun kepada rekan kerja | | | | |
| 28 | Saya sering dinilai buruk oleh rekan kerja karena tidak kondusif dalam bekerja | | | | |
| 29 | Saya memberi kesempatan kepada rekan kerja untuk berpendapat | | | | |
| 30 | Saya menanggapi pendapat yang disampaikan oleh rekan kerja | | | | |
| 31 | Saya membantu rekan kerja ketika rekan kerja meminta bantuan mengerjakan pekerjaan dengan saya | | | | |
| 32 | Saya merespon dengan baik saran dan masukkan yang diberikan rekan kerja | | | | |
| 33 | Saya menyanggah dengan baik saat ada rekan kerja yang melakukan kesalahan | | | | |
| 34 | Saya tidak menanggapi pendapat yang diberikan rekan kerja | | | | |
| 35 | Saya malas mendengarkan pendapat dari rekan kerja | | | | |
| 36 | Saya sering diberikan tanggungjawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja orang lain | | | | |



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# LAMPIRAN 3

# HASIL UJI COBA SKALA

# VARIABEL PENELITIAN



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# Reliability
# Scale: Komunikasi Interpersonal

## Case Processing Summary

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .827 | 36 |

## Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| VAR00001 | 2.35 | .479 | 30 |
| VAR00002 | 2.58 | .496 | 30 |
| VAR00003 | 1.82 | .684 | 30 |
| VAR00004 | 1.92 | .757 | 30 |
| VAR00005 | 2.38 | .554 | 30 |
| VAR00006 | 1.84 | .705 | 30 |
| VAR00007 | 2.62 | .489 | 30 |
| VAR00008 | 2.03 | .775 | 30 |
| VAR00009 | 2.64 | .569 | 30 |
| VAR00010 | 1.98 | .723 | 30 |
| VAR00011 | 2.74 | .440 | 30 |
| VAR00012 | 1.54 | .623 | 30 |
| VAR00013 | 1.82 | .716 | 30 |
| VAR00014 | 2.36 | .569 | 30 |
| VAR00015 | 1.83 | .742 | 30 |
| VAR00016 | 2.55 | .522 | 30 |
| VAR00017 | 2.45 | .500 | 30 |
| VAR00018 | 1.45 | .622 | 30 |
| VAR00019 | 1.65 | .641 | 30 |
| VAR00020 | 2.37 | .486 | 30 |
| VAR00021 | 1.82 | .650 | 30 |
| VAR00022 | 2.25 | .743 | 30 |
| VAR00023 | 1.52 | .586 | 30 |
| VAR00024 | 2.03 | .714 | 30 |
| VAR00025 | 2.03 | .714 | 30 |
| VAR00026 | 2.56 | .499 | 30 |
| VAR00027 | 2.37 | .486 | 30 |
| VAR00028 | 2.21 | .648 | 30 |
| VAR00029 | 2.34 | .475 | 30 |
| VAR00030 | 1.85 | .700 | 30 |
| VAR00031 | 1.57 | .655 | 30 |
| VAR00032 | 2.52 | .503 | 30 |
| VAR00033 | 1.79 | .665 | 30 |
| VAR00034 | 1.66 | .639 | 30 |
| VAR00035 | 1.93 | .704 | 30 |
| VAR00036 | 2.74 | .440 | 30 |



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| VAR00001 | 73.79 | 68.693 | .436 | .827 |
| VAR00002 | 73.55 | 68.068 | .207 | .826 |
| VAR00003 | 74.31 | 64.923 | .419 | .819 |
| VAR00004 | 74.21 | 63.943 | .453 | .818 |
| VAR00005 | 73.75 | 70.097 | .543 | .833 |
| VAR00006 | 74.29 | 65.255 | .373 | .821 |
| VAR00007 | 73.52 | 68.298 | .482 | .826 |
| VAR00008 | 74.10 | 62.910 | .528 | .815 |
| VAR00009 | 73.49 | 70.639 | .400 | .834 |
| VAR00010 | 74.16 | 65.157 | .371 | .821 |
| VAR00011 | 73.39 | 68.423 | .490 | .826 |
| VAR00012 | 74.60 | 65.221 | .437 | .819 |
| VAR00013 | 74.31 | 64.764 | .410 | .820 |
| VAR00014 | 73.78 | 67.767 | .304 | .826 |
| VAR00015 | 74.30 | 62.941 | .553 | .814 |
| VAR00016 | 73.58 | 67.541 | .455 | .825 |
| VAR00017 | 73.69 | 66.809 | .360 | .822 |
| VAR00018 | 74.69 | 68.559 | .403 | .829 |
| VAR00019 | 74.48 | 66.548 | .491 | .824 |
| VAR00020 | 73.76 | 71.205 | .575 | .835 |
| VAR00021 | 74.31 | 65.491 | .389 | .821 |
| VAR00022 | 73.89 | 61.828 | .653 | .810 |
| VAR00023 | 74.62 | 65.057 | .487 | .818 |
| VAR00024 | 74.10 | 65.751 | .323 | .823 |
| VAR00025 | 74.10 | 65.796 | .319 | .823 |
| VAR00026 | 73.57 | 68.157 | .594 | .826 |
| VAR00027 | 73.76 | 71.819 | .449 | .836 |
| VAR00028 | 73.92 | 64.778 | .461 | .818 |
| VAR00029 | 73.80 | 66.004 | .489 | .819 |
| VAR00030 | 74.28 | 63.818 | .509 | .816 |
| VAR00031 | 74.56 | 65.431 | .391 | .820 |
| VAR00032 | 73.62 | 67.284 | .599 | .823 |
| VAR00033 | 74.35 | 65.207 | .405 | .820 |
| VAR00034 | 74.47 | 64.047 | .543 | .816 |
| VAR00035 | 74.20 | 67.209 | .199 | .827 |
| VAR00036 | 73.39 | 68.423 | .490 | .826 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 74.13 | 70.004 | 8.367 | 36 |



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# Reliability
# Scale: Kepuasan Kerja

## Case Processing Summary

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .883 | 38 |

## Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| VAR00001 | 1.71 | .694 | 30 |
| VAR00002 | 1.98 | .812 | 30 |
| VAR00003 | 2.42 | .496 | 30 |
| VAR00004 | 2.61 | .491 | 30 |
| VAR00005 | 2.72 | .452 | 30 |
| VAR00006 | 1.82 | .614 | 30 |
| VAR00007 | 2.62 | .489 | 30 |
| VAR00008 | 2.46 | .585 | 30 |
| VAR00009 | 1.97 | .818 | 30 |
| VAR00010 | 1.92 | .757 | 30 |
| VAR00011 | 2.49 | .503 | 30 |
| VAR00012 | 2.65 | .479 | 30 |
| VAR00013 | 2.40 | .598 | 30 |
| VAR00014 | 2.52 | .546 | 30 |
| VAR00015 | 2.25 | .528 | 30 |
| VAR00016 | 2.29 | .548 | 30 |
| VAR00017 | 1.66 | .673 | 30 |
| VAR00018 | 1.66 | .673 | 30 |
| VAR00019 | 1.72 | .691 | 30 |
| VAR00020 | 1.53 | .502 | 30 |
| VAR00021 | 1.69 | .595 | 30 |
| VAR00022 | 2.44 | .521 | 30 |
| VAR00023 | 2.26 | .440 | 30 |
| VAR00024 | 2.44 | .499 | 30 |
| VAR00025 | 2.34 | .475 | 30 |
| VAR00026 | 1.55 | .500 | 30 |
| VAR00027 | 2.61 | .491 | 30 |
| VAR00028 | 2.49 | .546 | 30 |
| VAR00029 | 1.76 | .565 | 30 |
| VAR00030 | 1.88 | .580 | 30 |
| VAR00031 | 2.42 | .540 | 30 |
| VAR00032 | 1.42 | .540 | 30 |
| VAR00033 | 2.10 | .754 | 30 |
| VAR00034 | 1.97 | .665 | 30 |
| VAR00035 | 2.44 | .499 | 30 |
| VAR00036 | 1.97 | .818 | 30 |
| VAR00037 | 1.92 | .757 | 30 |
| VAR00038 | 2.49 | .503 | 30 |



Document Accepted 30/7/26

© 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

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| VAR00001 | 79.85 | 53.876 | .421 | .880 |
| VAR00002 | 79.58 | 50.677 | .457 | .868 |
| VAR00003 | 79.15 | 57.194 | -.110 | .890 |
| VAR00004 | 78.96 | 56.043 | .445 | .885 |
| VAR00005 | 78.84 | 56.270 | .520 | .886 |
| VAR00006 | 79.74 | 52.785 | .387 | .873 |
| VAR00007 | 78.94 | 58.213 | .347 | .894 |
| VAR00008 | 79.10 | 54.160 | .445 | .879 |
| VAR00009 | 79.60 | 49.289 | .579 | .861 |
| VAR00010 | 79.64 | 51.142 | .452 | .869 |
| VAR00011 | 79.07 | 54.109 | .304 | .877 |
| VAR00012 | 78.91 | 55.605 | .509 | .883 |
| VAR00013 | 79.16 | 54.520 | .597 | .881 |
| VAR00014 | 79.04 | 54.475 | .428 | .879 |
| VAR00015 | 79.31 | 56.514 | .423 | .888 |
| VAR00016 | 79.27 | 55.699 | .375 | .885 |
| VAR00017 | 79.90 | 53.774 | .342 | .879 |
| VAR00018 | 79.90 | 53.956 | .423 | .880 |
| VAR00019 | 79.84 | 54.884 | .422 | .885 |
| VAR00020 | 80.03 | 53.897 | .334 | .876 |
| VAR00021 | 79.88 | 53.519 | .314 | .876 |
| VAR00022 | 79.12 | 55.769 | .574 | .885 |
| VAR00023 | 79.30 | 56.327 | .514 | .886 |
| VAR00024 | 79.12 | 56.087 | .037 | .886 |
| VAR00025 | 79.22 | 55.994 | .455 | .885 |
| VAR00026 | 80.01 | 54.852 | .504 | .880 |
| VAR00027 | 78.96 | 53.680 | .374 | .875 |
| VAR00028 | 79.07 | 53.609 | .338 | .875 |
| VAR00029 | 79.80 | 54.140 | .359 | .878 |
| VAR00030 | 79.69 | 53.332 | .347 | .875 |
| VAR00031 | 79.15 | 53.990 | .494 | .877 |
| VAR00032 | 80.15 | 53.694 | .332 | .876 |
| VAR00033 | 79.46 | 49.069 | .660 | .858 |
| VAR00034 | 79.60 | 50.244 | .629 | .861 |
| VAR00035 | 79.12 | 55.587 | .504 | .883 |
| VAR00036 | 79.60 | 49.289 | .579 | .861 |
| VAR00037 | 79.64 | 51.142 | .452 | .869 |
| VAR00038 | 79.07 | 54.109 | .304 | .877 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 81.56 | 56.613 | 7.524 | 38 |



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# LAMPIRAN 4

# UJI ASUMSI KLASIK



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# NPar Tests

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | komunikasi interpersonl | kepuasan kerja |
|---|---|---|---|
| N | | 73 | 73 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 75.466 | 78.863 |
| | Std. Deviation | 7.524 | 5.853 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .105 | .152 |
| | Positive | .086 | .075 |
| | Negative | -.105 | -.152 |
| Test Statistic | | .105 | .152 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .068[c] | .052[c] |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

# Means

## Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| kepuasan kerja * komunikasi interpersonl | 73 | 100.0% | 0 | 0.0% | 73 | 100.0% |

## Report

kepuasan kerja

| komunikasi interpersonl | Mean | N | Std. Deviation |
|---|---|---|---|
| 32.00 | 21.5000 | 2 | .70711 |
| 36.00 | 25.5000 | 2 | 2.12132 |
| 37.00 | 25.7500 | 4 | 4.11299 |
| 38.00 | 34.0000 | 3 | 6.92820 |
| 39.00 | 27.0000 | 1 | . |
| 40.00 | 27.6667 | 3 | 3.05505 |
| 41.00 | 28.0000 | 3 | 5.19615 |
| 42.00 | 31.0000 | 1 | . |
| 43.00 | 23.0000 | 1 | . |
| 45.00 | 40.0000 | 2 | .00000 |
| 46.00 | 36.3333 | 3 | 6.11010 |
| 47.00 | 35.0000 | 2 | .00000 |
| 48.00 | 35.5000 | 4 | 1.73205 |
| 49.00 | 35.0000 | 4 | 3.55903 |
| 50.00 | 35.5000 | 4 | .57735 |
| 51.00 | 32.5000 | 8 | 4.40779 |
| 52.00 | 39.0000 | 4 | 4.61880 |
| 53.00 | 38.0000 | 2 | .00000 |
| 54.00 | 33.0000 | 4 | 5.77350 |
| 55.00 | 41.3333 | 3 | .57735 |
| 56.00 | 35.0000 | 2 | .00000 |
| 57.00 | 37.5000 | 4 | .57735 |
| 58.00 | 38.7500 | 4 | .50000 |
| 62.00 | 43.0000 | 1 | . |
| 63.00 | 38.0000 | 2 | .00000 |
| Total | 33.8630 | 73 | 5.85310 |



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

**ANOVA Table**

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| kepuasan kerja * komunikasi interpersonl | Between Groups | (Combined) | 1817.130 | 24 | 75.714 | 5.595 | .000 |
| | | Linearity | 1125.248 | 1 | 1125.248 | 83.159 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 691.882 | 23 | 30.082 | 2.223 | .052 |
| | Within Groups | | 649.500 | 48 | 13.531 | | |
| | Total | | 2466.630 | 72 | | | |

**Measures of Association**

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|---|---|---|---|---|
| kepuasan kerja * komunikasi interpersonl | .675 | .456 | .858 | .737 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 30/7/26

© 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

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# LAMPIRAN 5

# UJI HIPOTESIS



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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

## Correlations

**Correlations**

| | | komunikasi interpersonl | kepuasan kerja |
|---|---|---|---|
| komunikasi interpersonl | Pearson Correlation | 1 | .675 |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 |
| | N | 73 | 73 |
| kepuasan kerja | Pearson Correlation | .675 | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | |
| | N | 73 | 73 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

Document Accepted 30/7/26

© 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

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

# UNIVERSITAS MEDAN AREA
## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi 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 : 1893/FPSI/01.10/VI/2025 — 2 Juni 2025
Lampiran : -
H a l : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu
**Kepala Bagian**
**Risol Ummu**
di –
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Risol Ummu** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

| | |
|---|---|
| Nama | : Nurhasanah Siregar |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 198600351 |
| Program Studi | : Psikologi |
| Fakultas | : Psikologi |

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Risol Ummu."** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Risol Ummu.** Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi.**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

**Laili Alfita, S.Psi, MM, 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 30/7/26
Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26

**RISOL UMMU**

Jl. Kenanga Raya No. 7 Tj Sari Kec. Medan Selayang Kota Medan, Sumatera Utara
Email : risol.ummu.crew@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**
Nomor : 25/RU/SK/VI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : **DWIKI DARMAWAN PURBA** |
| Jabatan | : Head HRGA Risol Ummu |
| Alamat | : Jl. Nusa Indah, Batang Kuis |

Dengan ini menerangkan bahwa :

| | |
|---|---|
| Nama | : **NURHASANAH SIREGAR** |
| NPM | : 198600351 |
| Program Studi | : Psikologi |
| Fakultas | : Psikologi |

Benar telah melakukan Riset di Risol Ummu untuk pengambilan data untuk penyusunan skripsi terhitung tanggal 12 Juni s/d 26 Juni 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkann di : Medan
Pada Tanggal : 30 Juni 2025
RISOL UMMU

**DWIKI DARMAWAN PURBA**
HEAD HRGA

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 30/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)30/7/26