

**NASKAH PUBLIKASI**

**KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT. DJARUM DI KUDUS**



Oleh :

Putri Ayuni

14320140

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**



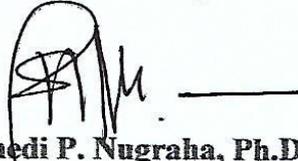
**NASKAH PUBLIKASI**

**KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT. DJARUM DI KUDUS**

Telah disetujui pada tanggal

17 SEP 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D. Psi.)

# **KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. DJARUM DI KUDUS**

Putri Ayuni  
Sumedi P. Nugraha

## **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Djarum di Kudus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala *likert*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan bagian *public affairs* dari PT. Djarum di Kudus. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah akan ada korelasi positif antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala Kepuasan Kerja yang mengacu pada aspek-aspek dari teori Spector (1997) dan Skala Komunikasi Interpersonal yang dimodifikasi dari skala yang disusun oleh Purnomo (2015) berdasarkan teori dari Devito (1995). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Djarum di Kudus ( $r = 0.294$  ,  $p = 0.030$  ,  $p < 0.05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal karyawan, maka semakin tinggi kepuasannya.

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

## **Pengantar**

Perusahaan dibangun untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hal tersebut tentu saja tidak mudah dicapai karena untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang optimal, dibutuhkan elemen – elemen yang mendukung salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Adanya SDM yang berkualitas membuat perusahaan dapat maju dengan lancar tanpa ada hambatan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas kerja perusahaan tersebut. SDM yang bekerja dalam perusahaan dikenal dengan sebutan karyawan. Menurut Gusliza (2013) karyawan adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap yang ada pada karyawan dapat berupa sikap positif dan sikap negatif. Sikap positif yang ada pada karyawan harus di pertahankan, sedangkan sikap negatif yang ada pada karyawan harus di hilangkan.

Sikap positif yang ada pada karyawan disebut juga dengan kepuasan kerja. Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan yang sebenarnya dari seseorang mengenai pekerjaannya dan juga aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang menyukai (merasa puas) atau tidak menyukai (tidak puas) dengan pekerjaannya. Ketika karyawan menyukai jenis pekerjaan yang diberikan kepadanya maka hasil kerjanya akan meningkat. Akan tetapi, apabila karyawan tidak menyukainya maka hasil kerjanya menjadi tidak maksimal bahkan menurun dan hal ini dapat merugikan perusahaan. Menurut Diasmoro (2017) kepuasan kerja adalah bentuk perasaan

positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan dengan hasil yang diharapkan atau dengan kata lain keinginan karyawan sesuai dengan apa yang di dapatkan. Sedangkan menurut Baliartati (2016) kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, serta aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya.

Karyawan dalam suatu perusahaan akan berusaha mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal tersebut dikarenakan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan tersebut akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, karyawan tersebut akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang membosankan, dengan kata lain karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, dengan kata lain karyawan menganggap pekerjaannya adalah suatu hal yang menyenangkan ketika dilaksanakan dan karyawan tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban. Hal tersebut tentu saja akan membawa dampak positif bagi perusahaan, salah satunya adalah perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lancar tanpa adanya gangguan yang ditimbulkan oleh permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawannya. Akan tetapi, pada pada penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Nahusoha, Mudji dan Rahardjo (2004) pada PT. Bank Papua yang menunjukkan bahwa adanya karyawan di perusahaan tersebut yang memiliki keluhan tidak puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Akibat dari keluhan tersebut, beberapa karyawan potensial keluar dari pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi tentu saja berpengaruh terhadap kondisi kerja yang positif, dengan kata lain karyawan dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Dampak positif ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada perusahaan saja tetapi juga untuk karyawan itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan ketika perusahaan dapat mencapai tujuannya atau mengalami peningkatan yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan lebih memperhatikan karyawannya. Akan tetapi, apabila kepuasan kerja karyawan rendah tentu saja akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga karyawannya. Dampak negatif yang muncul akibat kepuasan kerja karyawan yang rendah bagi perusahaan adalah perusahaan akan mengalami penurunan kualitas perusahaan karena berkurangnya kinerja karyawannya sehingga mengakibatkan terhambatnya proses perusahaan dalam mencapai tujuan awal dibentuknya perusahaan tersebut. Sedangkan dampak negatif bagi karyawan adalah karyawan harus mengerjakan pekerjaannya lebih dari pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Hal tersebut tentu saja akan menimbulkan masalah-masalah lainnya dalam perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang ada pada perusahaan mengenai kepuasan kerja karyawan beserta dampak yang muncul akibat kepuasan kerja karyawan tentu saja menjadi hal yang penting untuk di

perhatikan. Hal tersebut yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2015) dan Aruan, Stevani dan Mahendra (2015) kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Responden dalam penelitian ini ada sebanyak 210 orang di Quetta Pakistan dan 57 orang di PT. Freeport Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Rafiq, Javed, Khan dan Ahmed (2012) dan Ruvendi (2005) kepuasan kerja dipengaruhi oleh rewards / imbalan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 210 orang di Pakistan dan 126 orang di Bogor. Hasil dari penelitian ini adalah rewards / imbalan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kurniawan (2016) dan Retnoningsih, Sunuharjo, Sunuharjo dan Ruhana (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Responden dalam penelitian ini sebanyak 134 orang di Samarinda dan 75 orang di Jawa Timur area Malang. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, kompensasi dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Koesmono (2005) kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Responden dalam penelitian ini sebanyak 382 orang karyawan pada sub *sector industry* pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pendapat lain berasal dari Mardiono dan Supriyatin (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Responden dalam penelitian ini sebanyak 79 orang di Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Aziz (2010) kepuasan kerja berhubungan dengan komunikasi interpersonal. Responden dalam penelitian ini sebanyak 207 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Selain itu, Gusliza (2013) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan mengkaji lebih jauh mengenai komunikasi interpersonal sebagai independen variabel karena dari sekian banyak variabel bebas yang ada, variabel komunikasi interpersonal adalah variabel yang penting untuk diteliti dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Aziz (2010) dan Gusliza (2013) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Akan tetapi, ketika komunikasi interpersonal karyawan dengan karyawan lainnya tidak berjalan dengan baik, maka hal tersebut dapat menurunkan kepuasan dalam pekerjaannya. Hal tersebut yang memutuskan peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel komunikasi interpersonal dengan sasaran responden yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DeVito (1995) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi antara dua orang atau lebih. Menurut Aw (2011) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pengirim pesan dengan penerima pesan. Komunikasi langsung dilakukan tanpa melalui sebuah media, sedangkan komunikasi tidak langsung dilakukan dengan adanya perantara media tertentu. Sedangkan Aziz (2010) menyatakan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan pergantian pesan antara dua orang yang diharapkan terjadi perubahan perilaku.

Arus informasi di perusahaan selalu berjalan terus menerus. Proses informasi tersebut tentu saja melibatkan interaksi antar karyawan dalam penyampaian dan penerimaan informasi perusahaan. Apabila karyawan ditempatkan di suatu pekerjaan tertentu memiliki komunikasi interpersonal yang kurang baik dengan rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan mengalami beberapa kendala dalam timnya di antaranya adalah kesalahpahaman antar karyawan yang mengakibatkan karyawan cenderung bekerja secara individual dan mengabaikan lingkungan kerja sekitarnya. Hal tersebut tentu saja berdampak pada pekerjaan karyawan yang menjadi tidak maksimal sehingga mengakibatkan karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan, karyawan cenderung malas dalam bekerja, bahkan kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi alasan karyawan keluar dari perusahaan. Beberapa akibat yang di timbulkan oleh masalah komunikasi interpersonal yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada

karyawan tentu saja dapat merugikan pihak perusahaan karena perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuannya.

Karyawan PT. Djarum di Kudus merupakan karyawan-karyawan yang berpotensi, mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, tepat waktu dalam bekerja, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya dan menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang menyenangkan. Hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu, peneliti mengangkat komunikasi interpersonal sebagai variabel independen karena peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui peran komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Responden yang akan diteliti pada penelitian ini adalah karyawan PT. Djarum di Kudus. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Djarum di Kudus. Sedangkan pendekatan yang digunakan peneliti untuk menjawab pertanyaan tersebut adalah pendekatan kuantitatif.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini melibatkan 42 karyawan bagian *Public Affairs* di PT. Djarum Kudus, Jawa Tengah. Peneliti memilih responden karyawan karena peneliti berasumsi bahwa karyawan sesuai dengan variabel dan lokasi penelitian yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, skala kepuasan kerja yang digunakan oleh peneliti mengacu pada aspek dari Spector (1997) dan skala komunikasi interpersonal yang digunakan adalah modifikasi dari skala yang disusun oleh Purnomo (2015) yang mengacu pada aspek dari DeVito (1995). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *software Statistical Package for Social Science* (SPSS)

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data dari skala kepuasan kerja tersebar secara normal dengan nilai  $p = 0.160$  ( $p > 0.05$ ) dan data skala komunikasi interpersonal juga terdistribusi secara tidak normal dengan nilai  $p = 0.045$  ( $p < 0.05$ ).

### 2. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang tidak linear dengan nilai  $F \text{ Linearity} = 3.218$  dan  $p = 0.087$  ( $p > 0.05$ ).

### 3. Uji Hipotesis

Kedua variabel memiliki nilai  $r = 0.294$  dan  $p = 0.030$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil persentase yang didapatkan bahwa komunikasi interpersonal dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 8.6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat **diterima**.

### 4. Analisis Tambahan

Hasil analisis pada aspek pertama yaitu keterbukaan diketahui nilai  $r = 0.259$  dan  $p = 0.049$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti bahwa keterbukaan memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Aspek yang kedua yaitu empati dengan nilai  $r$

= 0.263 dan  $p = 0.046$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti bahwa empati memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Selanjutnya aspek ketiga yaitu dukungan dengan nilai  $r = -0.024$  dan  $p = 0.440$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti bahwa dukungan tidak memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Kemudian aspek keempat yaitu kepositifan dengan nilai  $r = -0.107$  dan  $p = 0.251$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti bahwa kepositifan tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Aspek kelima yaitu kesetaraan dengan nilai  $r = 0.013$  dan  $p = 0.466$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti bahwa kesetaraan tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Aspek keenam yaitu keyakinan dengan nilai  $r = -0.108$  dan  $p = 0.247$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti bahwa keyakinan tidak memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Aspek terakhir yaitu kesiapan dengan nilai  $r = 0.446$  dan  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti bahwa kesiapan memiliki korelasi dengan kepuasan kerja.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai korelasi  $r = 0.294$  dan  $p = 0.030$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dapat dijelaskan melalui komunikasi interpersonal. Semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2010) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan komitmen terhadap organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana yang memperoleh nilai  $r_{xy} = 14.021$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusliza (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang memperoleh nilai  $r_{hitung} = 0.846 > r_{tabel} = 0.361$  pada taraf kepercayaan 99 %.

Berdasarkan analisis tambahan yang telah dilakukan, pada aspek keterbukaan diperoleh nilai  $r = 0.259$ ,  $p = 0.049$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti keterbukaan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosnin dan Tan (2008) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan

antara keterbukaan dan kepuasan kerja dengan perolehan nilai  $r = 0.110$ ,  $p = 0.090$  ( $p > 0.05$ ). Ditinjau dari aspek empati diperoleh nilai  $r = 0.263$ ,  $p = 0.046$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti empati berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palokoto dan Indi (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara empati dan kepuasan kerja dengan perolehan nilai  $r = 0.294$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

Hasil analisis pada aspek dukungan diperoleh nilai  $r = -0.024$ ,  $p = 0.440$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti dukungan tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Czech dan G (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan dan kepuasan kerja dengan  $df = 153$ ,  $t = 3.830$  ( $p < 0.05$ ). Aspek kepositifan diperoleh nilai  $r = -0.107$ ,  $p = 0.251$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti kepositifan tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tabiee, Vagharseyyedin, Izadpanah, Oudi dan Nsirizade (2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kepositifan dan kepuasan kerja dengan perolehan nilai  $r = 0.23$  ( $p < 0.001$ ). Kemudian aspek kesetaraan diperoleh nilai  $r = 0.013$ ,  $p = 0.466$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti kesetaraan tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raina dan Roebuck (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kesetaraan dan kepuasan kerja dengan perolehan nilai  $df = 103$ ,  $r = 0.744$  ( $p < 0.05$ ).

Selanjutnya aspek keyakinan diperoleh nilai  $r = -0.108$ ,  $p = 0.247$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti keyakinan tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yakin dan Oya (2012) yang menyatakan

bahwa tidak ada hubungan antara keyakinan dan kepuasan kerja dengan  $df = 160$ ,  $t = -1.679$ ,  $p = 0.096$  ( $p > 0.05$ ). Sedangkan aspek kesiapan diperoleh nilai  $r = 0.446$ ,  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ) yang berarti kesiapan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kelly dan Y (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kesiapan dan kepuasan kerja dengan perolehan nilai  $r = 0.370$  dan  $p = 0.430$  ( $p > 0.05$ ).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam setiap organisasi. Adanya komunikasi interpersonal karyawan dapat mengutarakan pikiran atau informasi yang dimiliki. Hal tersebut merupakan cermin dari keterbukaan dan dukungan selama terjadinya komunikasi sehingga karyawan akan merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Selain itu dari beberapa aspek komunikasi interpersonal, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah keterbukaan, empati, keyakinan dan kesiapan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengisian identitas kuesioner yang tidak lengkap sehingga hasil analisis data kurang maksimal, terbatasnya jumlah responden yang bersedia ikut serta dalam penelitian dan lokasi penelitian yang berada di luar kota mengakibatkan penelitian ini memakan waktu cukup lama dalam proses pengambilan data.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan peneliti bagi pihak-pihak terkait dalam penelitian selanjutnya.

### **1. Bagi Instansi dan Karyawan**

Tingkat komunikasi interpersonal yang dialami oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong adanya kepuasan kerja pada diri karyawan. Maka dari itu, di perusahaan dibutuhkan sikap menghargai sesama rekan kerja dan atasan (supervisi) dan sering berinteraksi / berkomunikasi sesama rekan kerja, sehingga hubungan antar rekan kerja maupun atasan terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan penelitian terhadap variabel komunikasi interpersonal berkaitan dengan variabel lain. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan mampu melihat kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini seperti jumlah responden penelitian dan alat ukur penelitian, agar dapat diperbaiki sehingga hasil penelitian berikutnya lebih akurat.

## Daftar Pustaka

- Aruan, Q.S., & Mahendra, F. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Aw, Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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.
- Baliartati, B.O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-54.
- Cohen, J. (1962). The statistical power of abnormal-social psychological research: a review. *Journal of abnormal and social psychology*, 65(3), 145-153.
- Czech, K., & G, L. F. (2013). Communication, leadership, and job satisfaction: perspectives on supervisor-subordinate relationships. *Studies in media and communication*, 1(2), 11-24.
- De Vito, J. (1995). *The Interpersonal Communication Book. Fourth Edition*, New York : Harper and Row Edition.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 5(1), 107-125.
- Eason, M.C., Stephanie. M.M., Eva. V.M., & James. M.M (2015). The role of personality in job satisfaction among collegiate athletic trainers. *Journal of athletic training*, 50(12),1247-1255.
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for Behavioral Sciences (9th Ed)*. Belmont,CA: Wadsworth, Cengage Learning.

Gusliza, N. (2013). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota Bukittinggi. *Jurnal administrasi pendidikan*, 1(1), 171-461.

<http://www.djarum.com/>

Kelly, S., & Y, K. W. (2014). Immediacy as an Influence on supervisor-subordinate communication. *Communication research report*, 31(3), 252-261.

Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal ekonomi manajemen*, 7(2), 162-179.

Kosnin, A. M., & Tan, S. L. (2008). Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stress kerja guru. *Jurnal Teknologi*, 48(5), 33-47.

Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 4(4), 722-738.

Mardiono, D., & Supriyatin. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(3), 1-19.

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

Nahusoha, H. C. F., Mudji, R., & Rahardjo, S. T. (2004). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah (Studi Kasus Pada PT. Bank Papua). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 1(2), 16-30.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3<sup>rd</sup> ed.) New York: McGraw-Hill.

Palokoto, A., & Indi, D. (2014). Analisis pengaruh faktor-faktor kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (PERSERO) KCU Semarang. *Diponegoro journal of management*, 3(3), 1-7.

Purnomo, I. D. R. (2015). Hubungan komunikasi interpersonal dengan *teamwork* pada anggota mapala x. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

- Putrianti, F. G. (2013). Kepuasan kerja ditinjau dari komunikasi interpersonal dan budaya organisasi. *Jurnal SPIRITS*, 4(1), 33-42.
- Rafiq, M., Javed, M., Khan, M., & Ahmed, M. (2012). Effect Of Rewards On Job Satisfaction Evidence From Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 337-347.
- Raina, R., & Roebuck, D. B. (2014). Exploring cultural influence on managerial communication in relationship propensity to leave in the insurance sector of India to job satisfaction, organizational commitment and the employees. *International journal of business communication*, 1(1), 1-34.
- Raziq, A., dan Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 717-725.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal administrasi*, 35(2), 53-59.
- Ruvendi, R. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(1), 17-26.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction. USA* : SAGE Publications, Inc.
- Tabiee, S., Vagharseyyedin, S. A., Izadpanah, A., Oudi, D., & Nasirizade, M. (2018). The Relationship of Communication Skills with Job Satisfaction Among Hospital Nursing Staf. *Modern Care Journal*, 15(3), 1-5.
- Widodo, P.B. (2006). Reliabilitas dan validitas konstruk skala konsep diri untuk mahasiswa Indonesia. *Jurnal psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 1-9.
- Yakin, M., & Oya, E. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public. *Social and behavioral sciences*, 58(1), 370-378.

## **Identitas Penulis**

Nama : Putri Ayuni

Alamat Kampus : Universitas Islam Indonesia, Jalan Kaliurang 14,5,  
Yogyakarta

Alamat Rumah : Jl. UMK Dersalam, Bae, Kudus, Jawa Tengah.

Nomor Telepon/HP : 081393494910

Alamat e-mai : [putriamatahun@gmail.com](mailto:putriamatahun@gmail.com)