

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

SKRIPSI



Oleh :

PUTRI AYUNI

14320140

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2018

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

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

PUTRI AYUNI

14320140

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu
Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari
Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi



Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc.

Dewan Penguji

1. Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D., Psi.
2. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.
3. Dr. Ahmad Rusdi, S.Psi., S.Sos.I., M.A.Si

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Putri Ayuni
No. Mahasiswa : 14320140
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : *Komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Djarum di Kudus*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yang menyatakan,



Putri Ayuni

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah hirabbil 'alamin segala puji bagi Allah, Tuhan seluruh alam yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, tempat meminta segala sesuatu.

Yang menguasai segala kerajaan dan Maha kuasa atas segala sesuatu. Atas berkat rahmat dan ridho Allah lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik.

Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad *Shalallahu'alaihi Wasallam*, keluarga, dan sahabatnya. Semoga kelak kita semua bisa mendapatkan syafaat Beliau di *yaumul akhir*.

Amin

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Bapak Samijan dan Ibu Dwi Atmani Yulianti

Untuk cinta, kasih sayang, perhatian, perjuangan, pengorbanan, nasihat, kesabaran dan dukungan yang selalu diberikan. Karya ini tidak akan sebanding dengan semua yang telah bapak dan ibu berikan. Semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Kakak Adiatma Arif Prabowo, Dhian Rohmawati dan Akbar Tri Hatma

Untuk segala cinta, kasih sayang, nasihat, dukungan dan semua kebaikan yang kalian berikan kepada adik kalian ini. Semoga kakak-kakakku selalu dalam lindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah : 5 - 6)

“Sesungguhnya Allah Ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal”

(HR. Ad-Dailami)

“Jika sore tiba, janganlah tunggu waktu pagi. Jika pagi tiba, janganlah tunggu waktu sore. Manfaatkan masa sehatmu sebelum tiba masa sakitmu dan manfaatkan masa hidupmu sebelum tiba ajalmu”

(Umar bin Khattab)

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahilladzi bi ni'matihi tatimmus shalihaat, Segala puji bagi Allah atas segala rahmat dan KaruniaNya, yang telah memberikan kesabaran, kekuatan, kemudahan serta petunjukNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan berupa bimbingan, dukungan, motivasi, masukan, dan doa yang diperlukan penulis dari mulai persiapan hingga tersusunnya skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
3. Bapak Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D. Psi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah memberikan waktu, perhatian, nasihat, bimbingan serta motivasi untuk penulis. Terimakasih banyak Pak, semoga Allah membalas kebaikan bapak dengan kebaikan yang banyak dan semoga segala urusan bapak dan keluarga senantiasa dipermudah oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

4. Ibu Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah mendampingi dan memberikan bimbingan kepada penulis selama ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, Terimakasih untuk setiap nasihat, pelajaran, motivasi, dan ilmu yang selama ini diberikan kepada penulis.
6. Keluarga tercinta, Bapak Samijan, Ibu Dwi Atmani Yulianti, kakakku Adiatma Arif Prabowo, Dhian Rohmawati dan Akbar Tri Hatma. Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, nasihat, dukungan, perjuangan, pengorbanan, ketulusan dan kesabaran yang selama ini diberikan. Semoga Bapak dan Ibu dan Kakak-kakakku selalu dalam lindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Teruntuk kakak-kakakku terimakasih atas kebersamaan yang selalu kita jaga serta nasihat-nasihat yang selalu kalian berikan sehingga adik kalian ini mendapat banyak pelajaran yang bisa di dapatkan dan menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Terimakasih karena sudah menjadi tempat berbagi, terimakasih juga selalu membantu ketika adik kalian ini mengalami kesulitan. Alhamdulillah, terimakasih untuk seluruh keluargaku karena telah menerima diriku apa adanya. Semoga keluarga kita senantiasa dicintai, disayangi dan diberkahi oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala meridhoi kita untuk selalu bersama hingga ke *Jannah-Nya*.
7. Teruntuk Mora Sukma Rizkiyani, teman dari awal masuk kuliah. Terimakasih untuk perhatian, waktu dan nasehat yang diberikan selama ini. Jangan patah

semangat, selalu berfikiran positif dan menjadi pribadi yang positif. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu melindungimu dan pertemanan ini bisa sampai ke *Jannah-Nya*.

8. Teruntuk Amaliyah Amany Djalaluddin dan Wiwiek Sri Haryani terimakasih atas perhatian, dukungan dan nasehat serta omelan-omelan selama proses penulisan skripsi ini. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu melindungimu dan pertemanan ini sampai ke *Jannah-Nya*.
9. Teruntuk Fadhilah Khairunnisa terimakasih atas perhatian, semangat dan kesetiaannya menjadi *partner refreshing* dikala jenuh selama proses pengerjaan skripsi ini. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu melindungimu dan pertemanan ini sampai ke *Jannah-Nya*.
10. Teruntuk Yusuf Shofyan terimakasih sudah membantu dalam mencari sumber daftar pustaka skripsi ini. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu melindungimu dan melancarkan segala urusanmu.
11. Teruntuk keluarga kos Kalingga Bapak dan Ibu kos, terimakasih atas perhatian yang diberikan selama ini. Tidak lupa juga untuk Putri Setia dan Suci Yulianawati atas kebersamaan kurang lebih 3 tahun ketika aku masih satu kos dengan kalian. Terimakasih atas perhatian, dukungan dan kebersamaannya. Semoga kalian semua selalu dalam lindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala.
12. Teruntuk keluarga Divisi Kesehatan dan Konsumsi UAYS 2017 untuk kerja keras selama kurang lebih satu semester. Terimakasih atas semangat, perhatian, saran, dukungan, kebersamaan, kesabaran dan ketulusannya. Jangan patah semangat, selalu berjuang, jangan banyak mengeluh dan selalu jaga

silaturahmi. Semoga kalian dapat menggapai cita-cita yang kalian impikan dan selalu dalam lindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

13. Teruntuk teman-teman KKN Unit 304 Sibanteng, Pakis, Magelang terimakasih atas kebersamaan selama kurang lebih satu bulan. Semoga kita tetap bisa menjaga tali silaturahmi, dapat menggapai cita-cita dan selalu dalam lindungan Allah Subhanahu Wa Ta'ala.
14. Terimakasih untuk seluruh pihak PT. Djarum Kudus, Pak Budi, Mas Teo dan karyawan bagian *Public Affairs* atas bimbingan dan kerjasamanya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Terimakasih juga untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa membalas semua kebaikan kalian. Amin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 17 September 2018



Putri Ayuni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian	8
1. Keaslian Topik	13
2. Keaslian Teori	14
3. Keaslian Alat Ukur	14
4. Keaslian Responden Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kepuasan Kerja	16

1. Pengertian Kepuasan Kerja	16
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	17
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
B. Komunikasi Interpersonal.....	24
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal... ..	24
2. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal.....	25
C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
1. Kepuasan Kerja	29
2. Komunikasi Interpersonal	29
C. Responden Penelitian	30
D. Metode Pengumpulan Data	30
1. Skala Kepuasan Kerja	30
2. Skala Komunikasi Interpersonal	31
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	32
F. Metode Analisis Data	34
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	37
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	37
1. Orientasi Kacah.....	37
2. Persiapan Penelitian	39

a. Persiapan Administrasi	39
b. Persiapan Alat Ukur.....	40
c. Hasil Uji Coba Alat Ukur	40
1) Skala Kepuasan Kerja.....	41
2) Skala Komunikasi Interpersonal.....	41
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	42
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Responden Penelitian	42
2. Deskripsi Data Penelitian	42
3. Hasil Uji Asumsi	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Linearitas	46
4. Hasil Uji Hipotesis	47
5. Analisis Tambahan	48
D. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
1. Bagi Instansi dan Karyawan	53
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 2. Skala Komunikasi Interpersonal	32
Tabel 3. Kriteria Cohen untuk Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	36
Tabel 4. Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja	41
Tabel 5. Distribusi Item Skala Komunikasi Interpersonal	42
Tabel 6. Pembagian Persentil	43
Tabel 7. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	44
Tabel 8. Kategorisasi Variabel Komunikasi Interpersonal	44
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 10. Hasil Uji Linieritas	46
Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis.	48
Tabel 12. Hasil Uji Aspek Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja ..	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba	59
Lampiran 2. Tabulasi Data Kepuasan Kerja Uji Coba	69
Lampiran 3. Tabulasi Data Komunikasi Interpersonal Uji Coba.....	75
Lampiran 4. Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja Uji Coba.....	79
Lampiran 5. Uji Reliabilitas dan Validitas Komunikasi Interpersonal Uji Coba	81
Lampiran 6. Tabulasi Data Kepuasan Kerja Penelitian	83
Lampiran 7. Tabulasi Data Komunikasi Interpersonal Penelitian	88
Lampiran 8. Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja Penelitian	92
Lampiran 9. Uji Reliabilitas dan Validitas Komunikasi Interpersonal Penelitian	94
Lampiran 10. Uji Deskriptif Data Penelitian.....	96
Lampiran 11. Skala Penelitian	99
Lampiran 12. Total Skor Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal	108
Lampiran 13. Uji Normalitas	110
Lampiran 14. Uji Linearitas	112
Lampiran 15. Uji Hipotesis	114
Lampiran 16. Analisis Tambahan	116
Lampiran 17. Surat Permohonan Ijin Penelitian	119
Lampiran 18. Surat Keterangan Penerimaan Penelitian.....	121
Lampiran 19. Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian.....	123

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 adalah 42 orang karyawan bagian *public affairs* dari PT. Djarum di Kudus. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada korelasi positif antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan *public affairs* PT. Djarum di Kudus. 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 kepuasan kerjanya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 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.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan *public affairs* di PT. Djarum di Kudus.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi kaitannya dengan psikologi industri dan organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Selain hal tersebut, penelitian ini juga dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Adanya SDM yang berkualitas tentu saja dapat mengembangkan perusahaan dan meminimalisir terjadinya kerugian akibat dari SDM yang tidak berkualitas.

D. Keaslian Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel independen adalah komunikasi interpersonal. Penelitian pertama dilakukan oleh Aziz (2010) yang meneliti tentang hubungan komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) pada 207 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Teori yang digunakan oleh peneliti dari Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat

kebahagiaan atau keadaan emosi atau perasaan positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015) yang meneliti tentang *impact of working environment on job satisfaction* pada 210 orang karyawan dari sector yang berbeda di Quetta Pakistan. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui pengaruh *working environmental* terhadap *job satisfaction*. Teori yang digunakan oleh peneliti dari Hoppok dan Spielgler (1938) yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah himpunan yang terintegrasi dari psikologis, fisiologis dan kondisi lingkungan yang mendorong karyawan untuk mengakui bahwa mereka puas atau senang dengan pekerjaan mereka. Peneliti menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *working environmental* terhadap *job satisfaction*.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rafiq, Javed, Khan dan Ahmed (2012) yang meneliti tentang *effect of rewards on job satisfaction evidence from Pakistan* pada 210 orang karyawan call center. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui pengaruh rewards terhadap bukti kepuasan kerja dari Pakistan. Teori yang digunakan peneliti dari Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai fungsi dari rentang spesifik kepuasan dan ketidak puas yang dia alami sehubungan dengan berbagai dimensi pekerjaan ini termasuk apa yang diharapkan individu dari pekerjaan dan apa yang mereka terima. Penelitian ini menggunakan metode

kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih bergantung pada penghargaan ekstrinsik dibandingkan dengan penghargaan intrinsik.

Penelitian keempat dilakukan oleh Gusliza (2013) yang meneliti tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada 50 orang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Teori yang digunakan oleh peneliti dari As'ad (2000) mendefinisikan kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan antar karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Penelitian kelima dilakukan oleh Aruan, Stevani dan Mahendra (2015) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada 57 orang karyawan lapangan departemen *grasberg power distribution* PT. Freeport Indonesia. Penelitian itu bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan pada Departemen *Power Distribution* PT. Freeport Indonesia. Teori yang digunakan oleh peneliti dari Priansa (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial

faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Departemen *Grasberg Power Distribution* PT. Freeport Indonesia.

Penelitian keenam dilakukan oleh Koesmono (2005) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada 382 orang karyawan pada sub *sector industry* pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Penelitian itu bertujuan untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi. Teori yang digunakan oleh peneliti dari Dole dan Schroeder (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Peneliti menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Ruvendi (2005) yang meneliti tentang imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada 126 responden di balai besar industri hasil pertanian Bogor. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan korelasi antara imbalan yang diterima oleh karyawan IRDABI atas kepuasan kerja mereka, gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja dan imbalan dengan gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan IRDABI. Teori yang digunakan oleh peneliti dari Davis (1985)

mendefinisikan kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Peneliti menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel imbalan dengan kepuasan kerja, ada hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel imbalan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Kurniawan (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada 134 orang karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan oleh peneliti dari Robbins (2003) menyatakan kepuasan adalah cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Mardiono dan Supriyatin (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada 79 orang karyawan PT. Graha Megaria Sutos Surabaya. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megaria Sutos Surabaya. Teori yang digunakan oleh peneliti dari Handoko (2012) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Retnoningsih, Sunuharjo dan Ruhana (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada 75 orang karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Teori yang digunakan peneliti dari Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang di dapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1. Keaslian Topik

Penelitian Aziz (2010) mengangkat topik tentang “Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). Gusliza (2013) mengangkat topik yang sama yaitu “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”. Penelitian ini merupakan penelitian yang orisinal,

karena variabel bebas yang digunakan adalah komunikasi interpersonal dan variabel tergantungnya adalah kepuasan kerja.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori kepuasan kerja dari Spector (1997). Berbeda dengan teori yang digunakan Aziz (2010) yang menggunakan teori dari Locke (1976) dan juga berbeda dengan Gusliza (2013) yang menggunakan teori dari As'ad (2003). Sedangkan teori komunikasi interpersonal peneliti mengacu teori dari DeVito (1995).

3. Keaslian Alat Ukur

Peneliti mengacu pada teori Spector (1997) untuk mengukur kepuasan kerja, sedangkan untuk mengukur komunikasi interpersonal, peneliti menggunakan alat ukur yang telah di uji coba sebelumnya oleh Purnomo (2015) yang mengacu pada teori DeVito (1995).

4. Keaslian Responden Penelitian

Karakteristik responden penelitian Aziz (2010) yaitu 207 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PRSERO). Sedangkan karakteristik responden Gusliza (2013) yaitu 50 orang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Djarum di Kudus. Hal tersebut berbeda dengan karakteristik peneliti-peneliti sebelumnya.

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa topik penelitian ini orisinil karena belum pernah dipakai oleh peneliti sebelumnya. Teori yang digunakan orisinil karena bersumber dari buku Spector (1997) dan DeVito (1995). Penelitian ini menggunakan skala yang mengacu pada teori Spector (1997) dan DeVito (1995). Selain itu, responden penelitian ditentukan sendiri oleh peneliti dan berbeda dengan responden peneliti-peneliti sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Diasmoro (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan dengan hasil yang diharapkan atau dapat disimpulkan bahwa keinginan sesuai dengan apa yang didapatkan. 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. Selain itu Eason, Stephanie, Eva dan James (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya yang meliputi perasaan yang terpuaskan oleh pekerjaannya dan menilai apakah pekerjaannya memenuhi atau tidak. Selanjutnya, Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan sebenarnya dari seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan tersebut yang berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan dari beberapa tokoh, maka pemahaman tentang kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, teori kepuasan kerja yang akan digunakan adalah penjelasan yang dikemukakan oleh Spector (1997). Hal

ini didasarkan pada cangkupan pengertian dari kepuasan kerja Spector (1997) yang sudah dapat mencangkup pengertian kepuasan kerja dari tokoh lainnya.

2. Aspek-aspek kepuasan kerja

Berdasarkan teori kepuasan kerja dari Spector (1997), terdapat 9 aspek, yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diterima seorang karyawan terhadap segala sesuatu yang telah dilakukan untuk perusahaan. Selain itu, gaji juga merupakan pemenuhan kebutuhan karyawan. Adanya pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

b. Promosi

Promosi adalah kesempatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dengan tujuan meningkatkan pangkat atau karir dalam pekerjaannya. Seorang karyawan akan lebih puas ketika mendapat kesempatan promosi sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Misalnya staf diangkat menjadi supervisi karena banyak prestasi kerja yang telah didapatkan.

c. Tunjangan tambahan

Tunjangan tambahan adalah pendapatan tambahan di luar gaji pokok yang telah diperoleh karyawan. Seorang karyawan akan lebih puas ketika menerima tunjangan sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan rekreasi, dana pensiun maupun cuti tahunan.

d. Atasan

Aspek ini adalah tingkat dimana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Bawahan bisa menganggap atasan sebagai figur orang tua, teman dan sekaligus atasan yang diharapkan dapat memberikan dampak yang positif. Jadi, kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya. Misalnya atasan yang menghargai pekerjaan yang telah dilaksanakan bawahannya.

e. Penghargaan dari perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan terhadap segala sesuatu yang telah dilakukan untuk perusahaan yang meliputi kepercayaan atas tugas yang diberikan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, atau bonus tahunan. Apabila perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

f. Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja adalah sistem birokrasi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk karyawan. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya apabila sistem birokrasi yang ada mudah untuk dipahami dan dilaksanakan. Misalnya pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang efektif atau mudah di pahami sebagai acuan agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

g. Rekan kerja

Rekan kerja adalah sekumpulan orang yang berada dalam satu kelompok atau lingkungan kerja karyawan yang bersangkutan. Sebagian karyawan bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan sosial. Misalnya rekan kerja yang kompeten, saling membantu, ramah, rukun dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

h. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan menjelaskan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, bagaimana cara melaksanakan pekerjaan tersebut, variasi tugas, jadwal kerja dan peran dalam pekerjaan yang dilakukan. Sifat pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di harapkan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

i. Komunikasi dalam perusahaan

Komunikasi dalam perusahaan adalah arus informasi antar karyawan dalam perusahaan. Apabila komunikasi dalam perusahaan bersifat jelas dan berjalan dengan lancar tanpa ada masalah, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa dimensi yang telah dijelaskan, hal yang menjadi tolok ukur dalam kepuasan kerja pada individu yang mengacu pada teori Spector (1997) terdiri dari 9 dimensi, di antaranya gaji yang diterima karyawan, promosi yang diberikan perusahaan, tunjangan tambahan yang diperoleh karyawan, kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan, penghargaan dari

perusahaan, peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, rekan kerja, sifat pekerjaan yang dilakukan dan komunikasi dalam perusahaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Spector (Baliartati, 2016) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. Suasana lingkungan kerja

- Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dari pekerjaan yang dilakukan, meliputi bagaimana pekerjaan dilakukan dan tugas apa saja yang harus diselesaikan. Ketika karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, bervariasi dan mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuannya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

- Kendala organisasi

Kendala organisasi adalah adanya suatu hal yang menghalangi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang berpotensi menjadi hambatan organisasi yaitu keberadaan orang lain dan lingkungan fisik tempat kerja. Misalnya proses komunikasi yang tidak berjalan dengan baik di dalam lingkungan kerja atau sesama rekan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja.

- Perspektif peran

Perspektif peran adalah pola perilaku yang digunakan untuk melihat interaksi antar karyawan yang dilihat dari kedudukan dalam

pekerjaannya. Misal, perilaku atasan (supervisi) diharapkan dapat memberi nasihan atau anjuran dan penilaian atas apa yang telah dilakukan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

- Konflik antara keluarga dan pekerjaan

Konflik antara keluarga dan pekerjaan adalah adanya tuntutan dalam keluarga bertentangan dengan tuntutan dalam pekerjaan atau sebaliknya yang saling mengganggu satu sama lain. Masalah tersebut secara umum dapat dijumpai pada karyawan yang sudah berkeluarga maupun yang tinggal dengan kedua orang tua yang bekerja. Misalnya karyawan yang merawat anak yang sakit akan menghalangi karyawan datang ke kantor atau terlalu banyak waktu yang digunakan untuk bekerja daripada menjalankan kewajiban di rumah.

- Gaji atau upah

Gaji adalah imbalan yang diterima seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang diberikan secara tetap atau teratur. Sedangkan upah adalah imbalan yang diberikan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika pekerjaan tersebut selesai. Gaji berlaku untuk karyawan tetap sedangkan upah berlaku untuk karyawan tidak tetap atau kontrak. Karyawan akan merasa puas apabila gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dalam bekerja.

- Stres kerja

Setiap pekerjaan terdapat situasi dan kondisi yang penuh tekanan. Stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kesehatan fisik maupun

emosional misalnya karyawan yang kelelahan karena padatnya jam kerja dengan pekerjaan yang beresiko tinggi atau ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan tetapi tidak ada orang lain yang membantu. Hal tersebut berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- **Beban kerja**

Beban kerja adalah tuntutan dari tempat kerja kepada karyawan melalui pekerjaan yang dilakukan. Misalnya banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dengan pemberian jangka waktu singkat dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan. Ketika karyawan menerima tugas begitu banyak dengan jangka waktu penyelesaian sebentar maka karyawan akan merasa terbebani oleh jangka waktu tersebut.

- **Kontrol**

Kontrol adalah kebebasan yang diberikan pada karyawan dalam membuat keputusan mengenai pekerjaannya. Hal ini berlaku hanya terhadap tugas karyawan itu sendiri. Kontrol dapat memiliki efek positif pada kepuasan kerja apabila karyawan memiliki kontrol yang luas atas pekerjaan yang dilakukan.

- **Tuntutan kerja**

Tuntutan kerja adalah stresor seperti beban kerja, yang berpotensi untuk membuat tegang seseorang pada saat bekerja. Misalnya ketika seseorang merasa tidak memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

- Jadwal kerja

Jadwal kerja adalah program yang telah dirancang untuk semua karyawan. Misalnya giliran kerja jangka panjang (*long shift*) atau giliran kerja malam (*night shift*). Ketika program yang disusun fleksibel hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya apabila program yang disusun terlalu padat dapat menurunkan kepuasan kerja.

- b. Suasana pribadi individu

- Kepribadian

Kepribadian menjelaskan ketika karyawan mengalami emosi-emosi positif maupun negatif seperti perasaan bahagia dan cemas dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki emosi positif saat bekerja, karyawan akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan senang. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

- Pekerjaan yang sesuai

Ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan karakteristik atau kemampuan karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek komunikasi dalam perusahaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

faktor suasana lingkungan kerja salah satunya adalah hambatan organisasi. Setiap perusahaan tentu saja terdapat informasi yang harus disampaikan kepada karyawannya. Proses penyampaian dan penerimaan informasi tentu saja melibatkan peran antar karyawan. Hal tersebut menimbulkan komunikasi interpersonal dengan rekan kerja di perusahaan. Menurut Putrianti (2013) komunikasi interpersonal adalah suatu hal yang tidak dapat terlepas dalam organisasi. Melalui komunikasi interpersonal karyawan dapat menyampaikan pikiran atau informasi yang dimiliki kepada rekan kerjanya sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

B. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian komunikasi interpersonal

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. Aziz (2010) menyatakan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan pergantian pesan antara dua orang yang diharapkan terjadi perubahan perilaku. Sedangkan menurut DeVito (1995) komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang di dalamnya terjadi pergantian informasi. Tujuannya adalah untuk memahami satu

sama lain dalam membicarakan suatu permasalahan, sehingga komunikasi akan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

2. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan teori kepuasan kerja dari DeVito (1995), terdapat 7 aspek, yaitu :

a. Keterbukaan

Keterbukaan adalah keinginan yang muncul dari diri sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain. Keterbukaan juga diartikan dengan sikap apa adanya dalam menyampaikan pesan dari satu orang ke orang yang lain. Misalnya bersedia menerima dan memberikan informasi dengan jujur.

b. Empati

Empati adalah kemampuan seseorang dalam merasakan apa yang dirasakan orang lain. Apabila seseorang memiliki empati, maka orang tersebut mampu memahami orang lain dengan baik. Misalnya membantu menyelesaikan masalah rekan kerja jika membutuhkan.

c. Dukungan

Dukungan yang diperlukan dalam komunikasi interpersonal mencakup empat aspek, yaitu:

- 1) Deskriptif yaitu komunikasi yang tidak mengevaluasi seseorang secara evaluative, dengan tujuan agar seseorang tidak merasa dikritik terus menerus. Hal tersebut melihat komunikasi sebagai permintaan informasi dari suatu peristiwa. Misalnya memberi informasi mengenai batas waktu penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan.

- 2) Spontan yaitu seseorang yang memiliki cara pandang yang baik dalam penyampaian informasi atau hasil dari pemikirannya selama proses komunikasi berlangsung. Misalnya karyawan yang menyampaikan informasi kepada rekan kerjanya untuk mempermudah mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Professional yaitu seseorang yang mampu menerima pendapat orang lain secara terbuka (*open minded*) dan mampu merubah pendapatnya apabila diperlukan.
- 4) Dukungan yang dimaksud dapat berupa gerakan tubuh seperti menganggukkan kepala maupun tersenyum.

d. Kepositifan

Kepositifan yang diperlukan dalam komunikasi interpersonal terdiri dari dua cara yaitu

1) Sikap positif

Komunikasi akan terjalin dengan baik apabila seseorang memiliki sikap positif dalam berkomunikasi dengan orang lain, seperti memperhatikan ketika orang lain menyampaikan pendapat.

2) Dorongan positif

Dorongan positif dalam berkomunikasi dapat berupa pujian dan perilaku yang diharapkan selama proses komunikasi. Hal tersebut dapat meningkatkan citra pribadi seseorang.

e. Kesetaraan

Kesetaraan dalam komunikasi yang dimaksud adalah adanya keinginan bekerjasama dengan tujuan agar tidak terjadi perselisihan ketika proses komunikasi berlangsung. Hal tersebut dilakukan dengan cara memahami setiap perbedaan dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain.

f. Keyakinan

Keyakinan dalam komunikasi adalah sikap rileks dan tidak canggung serta suara yang fleksibel ketika proses komunikasi berlangsung. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan kenyamanan selama komunikasi berlangsung.

g. Kesiapan

Kesiapan melakukan komunikasi seseorang, terlihat dari respon atau umpan balik yang dilakukan dengan cepat kepada lawan bicara. Hal tersebut dapat berupa menyapa lawan bicara dan tidak melihat ke arah lain ketika lawan bicara sedang menyampaikan pendapat.

C. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang di dalamnya terjadi pergantian informasi. Komunikasi juga merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja. Apabila komunikasi interpersonal antar karyawan berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya apabila komunikasi interpersonal antar karyawan tidak terjalin dengan baik, maka dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh adanya masalah komunikasi interpersonal tentu saja akan berdampak negatif bagi perusahaan, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi interpersonal yang efektif (Maulana dan Gumelar, 2013). Hal tersebut dapat terbentuk dengan adanya individu yang saling tergantung dalam interaksi dan komunikasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, dengan adanya komunikasi interpersonal, karyawan akan mendapatkan umpan balik atas apa yang sudah dikerjakan, mendapat dukungan dari orang sekitar, mampu mengantisipasi kejadian tertentu dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa komunikasi interpersonal diperlukan dalam suatu perusahaan untuk melancarkan suatu pekerjaan. Sehingga perusahaan mengalami peningkatan dalam kualitas kerja karyawannya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan bagian *public affairs* di perusahaan PT. Djarum di Kudus. Semakin tinggi komunikasi interpersonal karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal karyawan, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel dependen : Kepuasan kerja
2. Variabel independen : Komunikasi interpersonal

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan yang sebenarnya dari seseorang mengenai pekerjaannya dan juga aspek-aspek dari pekerjaannya tersebut. Hal tersebut merupakan tingkat dimana seseorang menyukai (merasa puas) atau tidak menyukai (tidak puas) pekerjaannya.

2. Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito (1995) komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang di dalamnya terjadi pergantian informasi. Tujuannya adalah untuk memahami satu sama lain dalam membicarakan suatu permasalahan, sehingga komunikasi akan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

C. Responden Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan *Public Affairs* di perusahaan PT. Djarum Kudus, Jawa Tengah. Peneliti memilih responden karyawan karena peneliti berasumsi bahwa karyawan sesuai dengan variabel dan lokasi penelitian yang diteliti.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data dengan metode survey menggunakan skala model *Likert*, yaitu skala kepuasan kerja dan skala komunikasi interpersonal. Masing-masing skala akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada teori Spector (1997) yang terdiri dari sembilan aspek yaitu gaji, promosi, atasan (supervisi), tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Skala ini berisi 36 aitem. Distribusi aitem dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Nomor aitem	Jumlah aitem
Gaji	1, 10, 19, 28	4
Promosi	2, 11, 20, 29	4
Atasan (supervisi)	3, 12, 21, 30	4
Tunjangan Tambahan	4, 13, 22, 31	4
Penghargaan	5, 14, 23, 32	4
Prosedur dan Peraturan	6, 15, 24, 33	4
Rekan Kerja	7, 16, 25, 34	4
Sifat Pekerjaan	8, 17, 26, 35	4
Komunikasi	9, 18, 27, 36	4
	Total aitem	36

Skala ini menggunakan *Likert 4* (empat) alternatif jawaban, yaitu sangat tidak puas (1), tidak puas (2), puas (3) dan sangat puas (4). Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor kepuasan kerja yang dirasakan responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja responden dan begitu pula sebaliknya.

2. Skala Komunikasi Interpersonal

Skala yang digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal adalah memodifikasi dari skala yang disusun oleh Purnomo (2015) berdasarkan teori dari Devito (1995) yang terdiri dari tujuh aspek yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan, keyakinan dan kesiapan. Skala ini berisi 23 aitem. Distribusi aitem dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Skala Komunikasi Interpersonal

Aspek	Nomor aitem	Favorable	Unfavorable	Jumlah Item
Keterbukaan	10, 16	16	10	2
Empati	5, 11, 13, 14	11, 13	5, 14	4
Dukungan	1, 15, 17, 23	17, 23	1, 15	4
Kepositifan	2, 18, 22	18, 22	2	3
Kesetaraan	3, 6, 12, 21	6, 21	3, 12	4
Keyakinan	7, 20	20	7	2
Kesiapan	4, 8, 9, 19	4, 8, 19	9	4
Total aitem				23

Skala ini menggunakan *Likert* dengan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu sangat tidak puas (1), tidak puas (2), puas (3) dan sangat puas (4). Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor kepuasan kerja yang dirasakan responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja responden dan begitu pula sebaliknya.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Azwar (2000) mengatakan bahwa instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Menurut teori klasikal, pengertian validitas dapat dinyatakan valid dilihat dari sejauh mana skor tampak atau skor perolehan mendekati skor murni. Skor tampak tidak akan sama dengan skor murni kecuali alat ukur yang

bersangkutan mempunyai validitas yang sempurna. Semakin skor perolehan mendekati skor murni maka semakin tinggi validitasnya dan sebaliknya semakin rendah validitas maka semakin besar perbedaan skor perolehan dan skor murni.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian :

1. Memilih alat ukur yang sebelumnya telah dilakukan uji coba.
2. Mangkonsultasikan alat ukur kepada dosen pembimbing skripsi terkait kalimat yang ada di dalam alat ukur apakah aitem-aitem tersebut sesuai dengan tujuan pengukuran.
3. Pihak perusahaan menyatakan bahwa kalimat yang ada di dalam alat ukur mudah untuk dipahami pada saat peneliti memberikan kuesioner.
4. Melakukan uji coba alat ukur pada karyawan.

2. Reliabilitas

Widodo (2006) menyatakan bahwa dalam arti yang paling luas, reliabilitas alat ukur melihat sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan mencerminkan perbedaan atribut yang sebenarnya. Reliabilitas alat ukur juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi.

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/kejegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach α* , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has*

a good reliability) jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach $\alpha = 0.70$. Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach α* akan dihitung dengan program SPSS.

F. Metode Analisis Data

Peneliti akan melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Merujuk pada Gravetter dan Walnau (2013), untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis nol (H_0)

Hipotesis alternatif (H_a) yang disusun oleh peneliti pada Bab II yang menyatakan ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Sedangkan hipotesis nol (H_0) yang diajukan untuk diuji secara statistik adalah diprediksikan tidak ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil

Peneliti menggunakan level signifikansi atau tingkat Alpha (α) = 0.05 (5%) sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0). Hipotesis nol ditolak artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih kecil dari 0.05 (Sig < 0.05). Sebaliknya, penelitian ini dikatakan gagal menolak hipotesis nol (H_0) artinya H_a ditolak jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih besar dari 0.05 (Sig > 0.05).

3. Melakukan uji asumsi

Analisis korelasi *product moment Pearson* dapat digunakan secara tepat jika dua asumsi berikut terpenuhi, yaitu:

a. Normalitas Sebaran

Distribusi data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansi dari *statistic test of normality* (*Kolmogorov-Smirnov* atau *Saphiro-Wilk*) lebih besar dari 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$). Itu artinya distribusi data penelitian memiliki bentuk distribusi yang sama dengan bentuk distribusi teoritis kurva normal karena tidak ada perbedaan yang signifikan di antara kedua bentuk distribusi.

b. Linieritas Hubungan

Asumsi linieritas hubungan terpenuhi artinya variabel independen dan variabel dependen membentuk garis linier (lurus) jika nilai signifikansi dari *F Linearity* lebih kecil dari 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$). Asumsi linieritas semakin kuat jika nilai signifikansi dari *F Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$).

4. Menghitung koefisien (r), koefisien determinasi (r^2) dan Interpretasi

Koefisien korelasi *Pearson* mengukur tingkat dan arah hubungan linier di antara dua variabel. Koefisien korelasi bergerak antara ± 0 sampai ± 1 . Tanda + menunjukkan arah positif dari korelasi antara variabel sementara – menunjukkan adanya korelasi negatif di antara kedua variabel. Semakin mendekati 0 berarti kekuatan hubungan di antara variabel melemah, sedangkan semakin mendekati 1 berarti kekuatan hubungan di antara variabel menguat.

Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson*:

$$r = \frac{\text{COV}_{xy}}{s_x s_y} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(N - 1) s_x s_y}$$

Perhitungan koefisien korelasi dengan rumus tersebut dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Sementara itu, koefisien determinasi (r^2) menunjukkan proporsi variabilitas pada satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Untuk memaknai hasil penelitian, peneliti menggunakan rujukan dari Cohen (1962) yang menetapkan 3 (tiga) klasifikasi makna koefisien determinasi (r^2), yaitu :

Tabel 3

Kriteria Cohen untuk Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	% varian yang dapat dijelaskan	Kategori
r = 0.10	$r^2 = 0.01$	1%	<i>Small effect</i>
r = 0.30	$r^2 = 0.09$	9%	<i>Medium effect</i>
r = 0.50	$r^2 = 0.25$	25%	<i>Large effect</i>

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

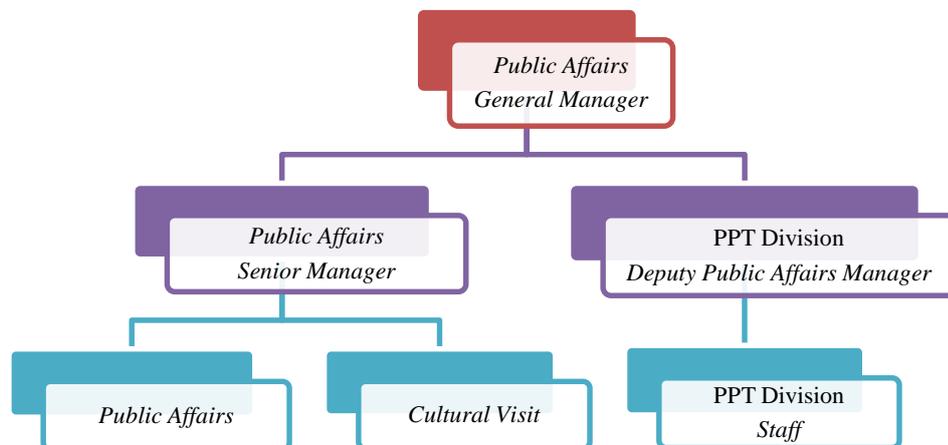
1. Orientasi Kacah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Djarum. PT. Djarum merupakan salah satu perusahaan Indonesia terbesar yang terletak di Kudus, Jawa Tengah sejak tahun 1950-an. PT. Djarum menjadi ikon yang akrab di Indonesia berkat produk rokok cengkeh dan tembakau yang populer di nusantara. Seiring berjalannya waktu PT. Djarum mulai menjalankan program inisiatif sosial yang fokus pada tingkat nasional dan pandangan global. PT. Djarum berkomitmen untuk mewujudkan potensi Indonesia untuk menjadi warga dunia yang utuh melalui Yayasan Djarum. Yayasan Djarum mengoperasikan sejumlah program di bidang terpilih yang dipilih karena berpotensi untuk membuat perbedaan positif bagi masyarakat. Secara khusus, Djarum *Foundation* mempromosikan keunggulan melalui komunitas sosial (sumbangsih sosial), olahraga (beasiswa bulutangkis), pelestarian lingkungan (*trees for life*), program pendidikan (beasiswa plus) dan budaya (apresiasi budaya).

Salah satu visi PT. Djarum adalah manajemen profesional yang berdedikasi serta Sumber Daya Manusia yang berkompeten. PT. Djarum memandang karyawan yang dimiliki merupakan fondasi kesuksesan dan poros dimana perusahaan berubah. Maka dari itu PT. Djarum mencari orang-orang

yang memiliki hasrat maju, dikombinasikan dengan kualitas kunci dari kerendahan hati, dedikasi dan ketulusan. Salah satu tujuan PT. Djarum sebagai sebuah organisasi adalah untuk memastikan bahwa minat dan keterampilan karyawan PT. Djarum benar-benar sesuai dengan posisi karyawan, memungkinkan karyawan untuk mendapatkan pengalaman di PT. Djarum dengan maksimal dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Oleh sebab itu PT. Djarum selalu mencari karyawan berbakat yang dapat berkomitmen untuk bekerja secara bertanggung jawab dan mandiri, karena PT. Djarum meyakini bahwa dibalik setiap produk hebat adalah adanya tim yang hebat. (djarum. n.d. web. 26 Juli 2018)

PT. Djarum memiliki \pm 70.000 karyawan. Karakteristik karyawan dan kondisi karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan bagian *Public Affairs* yaitu suatu organisasi di perusahaan yang bertugas sebagai perantara antara perusahaan dengan pihak eksternal. Struktur bagiannya meliputi :



Kondisi karyawan di PT. Djarum mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan, tepat waktu dalam bekerja, menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang menyenangkan. Hal tersebut yang menyebabkan karyawan bersemangat dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi persiapan administrasi pengambilan data, alat ukur, uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi merupakan proses persiapan dalam mengambil data di PT. Djarum. Hal pertama yang dilakukan peneliti adalah menghubungi pihak perusahaan mengenai persyaratan yang perlu diserahkan untuk mengajukan penelitian. Selanjutnya, peneliti menyerahkan persyaratan pengajuan penelitian beserta surat perizinan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 27 April 2018 dengan nomor surat 359/Dek/70/Div.Um.RT/IV/2018, kemudian PT. Djarum mengeluarkan surat konfirmasi pengajuan penelitian pada tanggal 4 Juni 2018 dengan nomor surat 053/KP/CORA/2018. Penelitian dilaksanakan selama bulan Juni 2018. Setelah melakukan penelitian, PT. Djarum mengeluarkan surat tanda telah menyelesaikan penelitian pada tanggal 2 Agustus 2018 dengan nomor surat 176/SKKP/CORA/2018.

b. Persiapan Alat Ukur

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *tryout* terpakai. Metode *tryout* terpakai adalah metode pengambilan data yang hanya menyebar satu kali dalam pengisian kuesioner. Alasan peneliti menggunakan metode *tryout* terpakai adalah terbatasnya jumlah responden yang bersedia terlibat dalam penelitian. Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian yaitu kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal. Adapun skala kepuasan kerja oleh peneliti yang mengacu pada Spector (1997). Terdapat 36 aitem (dengan semua aitem *favorable*) pada skala kepuasan kerja yang mencakup sembilan aspek yaitu gaji, promosi, atasan (supervisi), tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Variabel lainnya adalah komunikasi interpersonal dengan menggunakan alat ukur yang mengacu pada DeVito (1995). Terdapat 23 aitem (dengan 13 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*) pada skala kepuasan kerja yang mencakup tujuh aspek yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan, keyakinan dan kesiapan.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pengujian data untuk uji validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan mengacu pada Spector (1995) yang terdiri dari 36 aitem. Distribusi aitem setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Tabel Distribusi Item Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Nomor aitem	Jumlah aitem
Gaji	1, 10, 28	3
Promosi	2, 20	2
Atasan (supervisi)	3, 12, 21, 30	4
Tunjangan Tambahan	4, 13	2
Penghargaan	5, 14, 23, 32	4
Prosedur dan Peraturan	6, 15, 24, 33	4
Rekan Kerja	7, 16, 25, 34	4
Sifat Pekerjaan	8, 17, 26, 35	4
Komunikasi	9, 18, 27, 36	4
Total aitem		31

Setelah dilakukan uji coba aitem no 11, 19, 22, 29 dan 31 gugur karena validitas dari aitem tersebut mendapatkan hasil dibawah 0.30 sehingga aitem yang digunakan sebanyak 31 aitem dengan koefisien *Alpha Cronbach* 0.743 Analisis data dilakukan dengan SPSS.

2) Skala Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal mengacu pada teori DeVito (1995) yang terdiri dari 23 aitem. Distribusi item setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Tabel Distribusi Item Skala Komunikasi Interpersonal

Aspek	Nomor aitem	Favorable	Unfavorable	Jumlah aitem
Keterbukaan	10		10	1
Empati	5, 11, 13, 14	11, 13	5, 14	4
Dukungan	1, 15, 17, 23	17, 23	1, 15	4
Kepositifan	2, 22	22	2	2
Kesetaraan	3, 6, 12, 21	6, 21	3, 12	4
Keyakinan	7, 20	20	7	2
Kesiapan	4, 8, 9, 19	4, 8, 19	9	4
Total aitem				21

Setelah dilakukan uji coba aitem no 16 dan 18 gugur karena validitas dari aitem tersebut mendapatkan hasil di bawah 0.30 sehingga aitem yang digunakan sebanyak 21 aitem dengan koefisien *Alpha Cronchbach* 0.742. Analisis data dilakukan dengan SPSS.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan selama 3 minggu. Tanggal 31 Mei 2018 peneliti memberikan kuesioner kepada pihak *Public Affairs* PT. Djarum yang kemudian kuesioner ditinggal. Pengambilan data dilakukan pada bagian *Public Affairs* PT. Djarum sebanyak 42 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjadi bagian dari *Public Affairs* PT. Djarum. Mekanisme penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Public Affairs* PT. Djarum di Kudus. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 42 karyawan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berikut deskripsi data penelitian yang dikategorisasikan menggunakan pembagian persentil dari masing-masing variabel:

Tabel 6

Pembagian Persentil

Persentil	Kepuasan Kerja	Komunikasi Interpersonal
20	94.6	65.0
40	98.2	67.2
60	103.0	71.8
80	110.0	77.0

Berdasarkan pembagian persentil di atas, skor responden dapat dibagi menjadi lima kategori pada variabel kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal. Kategori skor dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7

Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	$X < P_{20} (94.6)$	8	19.1%
Rendah	$P_{20} (94.6) \leq X < P_{40} (98.2)$	9	21.4 %
Sedang	$P_{40} (98.2) \leq X < P_{60} (103)$	6	14.4 %
Tinggi	$P_{60} (103) \leq X \leq P_{80} (110)$	14	33.4 %
Sangat tinggi	$X > P_{80} (110)$	5	12 %
		42	100.0 %

Hasil kategorisasi skor kepuasan kerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki kategori skor sangat rendah berjumlah 8 responden atau 19.1%. Responden yang memiliki kategori rendah berjumlah 9 responden atau 21.4%. Responden yang memiliki kategori sedang sebanyak 6 responden atau 14.4%. Responden yang memiliki kategori tinggi sebanyak 14 responden atau 33.4% dan responden yang memiliki kategori sangat tinggi sebanyak 5 responden atau 12.0%.

Tabel 8

Kategorisasi Variabel Komunikasi Interpersonal

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	$X < P_{20} (65)$	6	14.3 %
Rendah	$P_{20} (65) \leq X < P_{40} (67.2)$	11	26.2 %
Sedang	$P_{40} (67.2) \leq X < P_{60} (71.8)$	8	19.1 %
Tinggi	$P_{60} (71.8) \leq X \leq P_{80} (77)$	10	23.9 %
Sangat tinggi	$X > P_{80} (77)$	7	16.7 %
		42	100.0 %

Hasil kategorisasi skor komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa responden yang memiliki kategori skor sangat rendah berjumlah 6 responden atau 14.3%. Responden yang memiliki kategori rendah berjumlah 11 responden atau 26.2%. Responden yang memiliki kategori sedang sebanyak 8 responden atau 19.1%. Responden yang memiliki kategori tinggi sebanyak 10 responden atau 23.9% dan responden yang memiliki kategori sangat tinggi sebanyak 7 responden atau 16.7%.

3. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan suatu proses analisis data yang harus dilakukan sebagai syarat dilaksanakannya uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi terdapat 2 bagian yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Analisis data yang dilakukan peneliti adalah setelah dilakukan data *clean* dengan responden yang memiliki *extreme values*. Langkah pertama yang akan dilakukan adalah uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0.05$ sedangkan apabila $p < 0.05$ maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS. Hasil uji normalitas dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Normalitas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.118	42	.160
Komunikasi Interpersonal	.137	42	.045

Berdasarkan pengujian normalitas pada variabel komunikasi interpersonal pada karyawan didapatkan nilai koefisien $p = 0.045$ ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki distribusi data yang tidak normal. Kemudian pada variabel kepuasan kerja pada karyawan diketahui bahwa nilai $p = 0.160$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan variabel tergantung dan variabel bebas memiliki hubungan linier. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linier apabila $p < 0.05$, sedangkan hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier apabila $p > 0.05$. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Hasil Uji Linieritas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

			F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	Linearity		3.218	.087
	Deviation from Linearity		.668	.806

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel dapat dikatakan linier dimana $F_{Linearity} = 3.218$ ($p = 0.087$) yang berarti $p > 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel dikatakan tidak terpenuhi.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah dalam teknik analisa statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian ini diterima atau tidak. Uji hipotesis dilakukan setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas sebelumnya menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja memiliki distribusi data normal. Sedangkan variabel komunikasi interpersonal juga memiliki distribusi data tidak normal. Pada uji linieritas untuk kedua variabel adalah tidak linier. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi komunikasi interpersonal karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal karyawan, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, terdapat variabel yang memiliki distribusi data yang tidak normal. Oleh karena itu, peneliti menggunakan korelasi *Spearman* dan diperoleh hasil kedua variabel membentuk hubungan yang positif. Berikut ini akan dipaparkan tabel hasil dari uji hipotesis:

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	r ²	p	Ket
Komunikasi Interpersonal * Kepuasan Kerja	.294	.086	.030	Signifikan

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**.

5. Analisis Tambahan

Analisis tambahan pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara variabel kepuasan kerja dan aspek-aspek pada variabel komunikasi interpersonal. Aspek-aspek komunikasi interpersonal ini meliputi keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesetaraan, keyakinan dan kesiapan. Berikut adalah tabel korelasi kepuasan kerja dan aspek-aspek komunikasi interpersonal:

Tabel 12
Hasil Uji Aspek Komunikasi Interpersonal (IV) dan Kepuasan Kerja (DV)

Aspek	r	r ²	p
Keterbukaan	.259	.067	.049
Empati	.263	.069	.046
Dukungan	-.024	.048	.440
Kepositifan	-.107	.011	.251
Kesetaraan	.013	.000	.466
Keyakinan	-.108	.011	.247
Kesiapan	.446	.198	.002

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.

D. 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan telah diterima yaitu terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Djarum di Kudus. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi antar karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan PT. Djarum di Kudus, begitu pula sebaliknya semakin rendah komunikasi antar karyawan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Djarum di Kudus. Selain itu, hasil analisis pada aspek komunikasi interpersonal terdapat tiga aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu keterbukaan, empati dan kesiapan.

B. Saran

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* (3rd 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.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SKALA UJI COBA



Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yth. para karyawan, dengan segala kerendahan hati, saya memohon dengan hormat waktunya sejenak untuk membantu mengisi kuesioner ini. Pernyataan-pernyataan berikut disusun untuk membantu mengenali diri karyawan dengan lebih baik dalam menjalani kehidupan sebagai karyawan.

Saya mengharapkan, para karyawan dapat menjawab sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran yang sebenarnya mengenai diri karyawan dalam sebulan ini tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Kerahasiaan identitas dan jawaban karyawan dijamin oleh etika penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran karyawan dalam menjawab pernyataan. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

(Putri Ayuni)

IDENTITAS

Nama (Boleh Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan :
Jabatan Pekerjaan :
Lama Berkerja :
Status : sudah menikah / belum menikah

Menyatakan bersedia untuk mengisi kuesioner ini dengan sukarela dan penuh dengan kesadaran serta informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saya yang sebenarnya.

Kudus, 2018

()

PETUNJUK PENGISIAN SKALA - A

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Para karyawan diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda pada kolom jawaban yang sudah disediakan. Tidak ada salah dan benar dalam jawaban. Petunjuk jawaban adalah sebagai berikut :

STS : Bila Anda merasa **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Bila Anda merasa **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bila Anda merasa **setuju** dengan pernyataan tersebut

SS : Bila Anda merasa **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut

Berikan tanda silang (x) pada kolom yang Saudara anggap sesuai dengan diri Saudara.

*Apabila Saudara ingin memperbaiki jawaban, maka cukup beri tanda (=) pada jawaban yang sebelumnya.

Contoh pengisian :

1	Saya mendengarkan pembicaraan lawan bicara	STS	TS	S	SS
		✱	★	✱	★

Skala - A

1	Saya merasa gengsi untuk mengubah pernyataan yang telah saya lontarkan pada lawan bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
2	Saya menutup mulut dengan tangan atau sapu tangan / tissue saat berbincang	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
3	Saat berbincang dengan teman bicara, saya merasa tidak dapat mencapai tujuan pembicaraan kami	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
4	Saya selalu mendengarkan pembicaraan teman bicara dengan penuh perhatian	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★

5	Saya kurang peduli terhadap apa yang dirasakan teman bicara ketika menceritakan masalahnya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
6	Saya berusaha menawarkan jalan keluar yang tepat untuk diselesaikan bersama-sama ketika terjadi perbedaan pendapat antara saya dan teman bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
7	Komentar dari teman bicara akan membuat saya menjadi gugup / cemas	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
8	Saya menggunakan kalimat "kita" untuk menciptakan suasana kebersamaan antara saya dan teman bicara.	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
9	Saya <u>tidak</u> menyadari ketika teman bicara juga "berbicara" lewat bahasa tubuh yang ditunjukkan kepada saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
10	Saya akan mengalihkan pembicaraan apabila saya tidak menguasai topik pembicaraan yang diceritakan oleh teman bicara daripada mencoba mengerti apa yang dibicarakan.	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
11	Saya dapat merasakan kesedihan teman bicara saya melalui ekspresi wajah/intonasi bicaranya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
12	Pada saat terjadi perbedaan pendapat, saya menyampaikan argumentasi agar teman bicara saya merasa kalah	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
13	Saya berusaha memahami kesedihan teman bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
14	Saya <u>tidak</u> paham kesedihan yang dialami teman bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★

15	Saya enggan memperlihatkan ekspresi saya meskipun hanya sedikit terhadap hal-hal yang diceritakan teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
16	Saya <u>tidak</u> malu untuk menyampaikan pendapat kepada teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
17	Pada saat mengobrol, saya menggunakan kata-kata yang menggambarkan sebuah keadaan daripada kata-kata yang menilai keadaan	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
18	Saya ingin dihargai oleh teman bicara dengan cara saya juga menghargai teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
19	Pada saat mengobrol, saya dapat menangkap perubahan ekspresi wajah teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
20	Saya merasa santai / rileks ketika menyampaikan pendapat-pendapat saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
21	Saya menganggap teman bicara adalah partner berkomunikasi yang seimbang, sehingga apabila ada persoalan yang harus dipecahkan pada saat berlangsungnya komunikasi, maka saya tawarkan agar saya dan teman bicara berusaha menyelesaikan masalah bersama	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
22	Saya berusaha untuk membuat teman bicara saya aktif dalam percakapan	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
23	Saat berbicara, saya menatap teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★

PETUNJUK PENGISIAN SKALA - B

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Para karyawan diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda pada kolom jawaban yang sudah disediakan. Tidak ada salah dan benar dalam jawaban. Petunjuk jawaban sebagai berikut :

STP : Bila Anda merasa **sangat tidak puas** dengan pernyataan tersebut

TP : Bila Anda merasa **tidak puas** dengan pernyataan tersebut

P : Bila Anda merasa **puas** dengan pernyataan tersebut

SP : Bila Anda merasa **sangat puas** dengan pernyataan tersebut

Berikan tanda silang (x) pada kolom yang Saudara anggap sesuai dengan diri Saudara.

*Apabila Saudara ingin memperbaiki jawaban, maka cukup beri tanda (=) pada jawaban yang sebelumnya.

Contoh pengisian :

1	Pendapatan / gaji setiap bulannya	STP	TP	P	SP
		✱	★	✱	★

Skala - B

1	Kesesuaian antara pemberian gaji dan pekerjaan yang dilakukan / diselesaikan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

2	Peluang mendapatkan promosi kenaikan jabatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

3	Masukan dari supervisi kepada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

4	Pemberian asuransi kesehatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

5	Imbalan ketika hasil kerja melebihi target perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
6	Kejelasan Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
7	Dukungan dari rekan kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
8	Kesesuaian beban pekerjaan dengan kemampuan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
9	Informasi dari perusahaan kepada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
10	Kenaikan gaji	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
11	Rentang waktu diadakan promosi jabatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
12	Perilaku supervisi di tempat kerja saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
13	Bonus akhir tahun	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
14	Beasiswa lanjut kuliah	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
15	Kesesuaian antara tugas dan Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
16	Mengerjakan tugas rekan kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
17	Kesesuaian antara beban pekerjaan dan tugas	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

18	Penjelasan mengenai tugas yang diberikan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
19	Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
20	Kecepatan waktu dalam kenaikan jabatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
21	Sikap supervisi kepada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
22	Rekreasi dari perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
23	Pengakuan hasil kerja dari perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
24	Konsistensi Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
25	Banyak kenalan di tempat kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
26	Variasi pekerjaan yang dilakukan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
27	Kejelasan tujuan dari perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
28	Kecukupan gaji yang dibayarkan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
29	Keadilan karyawan yang berkompeten dan yang kurang berkompeten dalam kenaikan jabatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
30	Tugas yang dijalankan supervisor pada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

31	Fasilitas transportasi dari perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
32	Pujian dari perusahaan atas hasil kerja saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
33	Ketaatan pada Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
34	Hubungan dengan rekan kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
35	Kenyamanan saat bekerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
36	Penyelesaian konflik dalam perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA KEPUASAN KERJA

UJI COBA

	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24
S1	3	4	3	3	3	3	3	3
S2	3	4	3	3	3	3	3	3
S3	3	4	3	3	3	3	3	3
S4	3	3	4	3	3	3	3	3
S5	3	3	3	3	3	3	3	3
S6	3	4	4	4	4	4	4	3
S7	3	4	3	3	3	3	3	3
S8	3	3	3	3	3	3	3	3
S9	3	3	4	3	3	3	3	3
S10	3	3	4	3	3	3	3	3
S11	3	3	3	3	3	3	3	3
S12	3	3	3	3	3	3	3	3
S13	3	3	3	3	4	2	3	3
S14	3	3	4	3	3	3	3	3
S15	3	3	3	3	3	3	3	3
S16	3	3	3	4	3	4	3	3
S17	3	4	3	3	3	3	3	3
S18	3	4	3	3	3	3	3	3
S19	3	3	3	4	3	4	4	3
S20	3	3	4	4	3	3	3	3
S21	4	2	4	3	2	3	3	3
S22	3	3	4	4	3	4	3	3
S23	4	3	4	3	4	2	4	4
S24	3	3	4	3	3	3	3	3
S25	3	3	3	3	3	4	3	3
S26	3	3	4	4	4	3	4	3
S27	3	3	4	3	3	4	4	3
S28	3	3	3	4	4	3	3	3
S29	3	3	4	3	3	3	4	3
S30	3	3	4	3	3	3	2	3
S31	3	4	4	4	3	3	3	4
S32	3	4	4	3	4	4	4	3
S33	3	4	4	4	4	4	3	4
S34	3	4	4	3	3	3	3	3
S35	3	3	4	3	3	3	4	3
S36	4	4	4	4	4	3	3	4
S37	4	4	4	4	4	3	4	4
S38	3	3	4	3	3	3	3	3
S39	3	3	3	3	3	3	3	3
S40	3	3	4	3	4	2	3	3
S41	3	3	4	3	3	3	3	3
S42	3	3	4	3	3	3	3	3

	KK33	KK34	KK35	KK36	TOTAL KK
S1	3	3	3	3	124
S2	3	3	3	4	125
S3	3	3	3	4	119
S4	3	3	3	3	115
S5	3	3	3	3	108
S6	4	4	4	3	133
S7	3	3	3	4	125
S8	3	3	4	3	109
S9	3	3	3	2	110
S10	3	3	3	3	118
S11	3	4	3	3	113
S12	3	3	3	3	108
S13	3	3	3	3	111
S14	3	3	3	3	113
S15	3	3	4	3	111
S16	3	4	3	3	117
S17	3	3	3	4	125
S18	3	3	3	4	125
S19	3	4	4	4	123
S20	4	4	4	4	124
S21	4	3	4	2	113
S22	3	4	3	3	119
S23	3	3	4	3	123
S24	3	3	3	3	109
S25	3	3	4	3	115
S26	3	4	4	3	124
S27	4	3	3	3	116
S28	3	4	3	3	119
S29	3	3	3	3	117
S30	3	3	3	3	109
S31	4	4	4	4	129
S32	3	3	4	4	125
S33	3	4	4	3	133
S34	4	3	3	4	116
S35	3	3	4	3	119
S36	3	4	3	4	129
S37	4	4	4	4	140
S38	3	3	3	4	112
S39	3	3	3	3	110
S40	3	3	4	3	119
S41	3	3	3	3	111
S42	3	3	3	3	109

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

UJI COBA

	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
S1	4	3	4	4	3	4	4	4
S2	3	3	3	3	3	3	3	3
S3	4	3	3	3	3	3	3	4
S4	3	3	3	4	3	3	3	3
S5	4	3	3	3	3	3	3	4
S6	3	3	4	4	3	3	3	3
S7	4	3	4	4	4	4	4	4
S8	3	3	3	3	3	3	3	3
S9	4	3	4	3	4	3	4	4
S10	3	3	3	3	1	3	3	4
S11	4	4	3	4	3	3	3	4
S12	3	3	4	4	3	3	4	3
S13	4	3	3	4	3	3	3	3
S14	3	3	3	4	3	3	3	4
S15	4	3	3	3	3	3	4	3
S16	3	3	3	4	3	3	3	3
S17	4	3	3	4	3	4	4	3
S18	3	4	3	4	4	4	3	3
S19	3	3	3	4	3	4	4	4
S20	4	4	3	4	4	4	3	4
S21	3	3	2	3	3	4	3	3
S22	3	4	3	4	4	4	4	4
S23	4	3	3	3	4	3	3	4
S24	3	4	4	3	3	3	4	3
S25	3	3	3	3	4	3	3	3
S26	4	3	3	4	3	4	4	3
S27	3	4	3	4	4	4	3	4
S28	3	4	3	4	3	4	3	4
S29	4	3	3	3	3	3	3	4
S30	3	4	3	3	3	4	3	4
S31	3	3	3	4	3	4	4	3
S32	4	3	4	4	3	3	4	4
S33	3	3	4	4	4	4	3	4
S34	3	3	3	3	3	3	4	3
S35	4	4	4	4	3	4	4	4
S36	3	4	3	4	4	4	3	4
S37	3	3	4	4	4	4	3	4
S38	4	4	4	3	4	4	4	3
S39	3	3	3	3	3	3	3	3
S40	3	4	3	3	3	3	3	4
S41	4	4	4	4	3	4	4	3
S42	3	3	4	3	3	3	4	3

**LAMPIRAN 4. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS
KEPUASAN KERJA UJI COBA**

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
Cases	Valid	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded ^a	42	100.0	.737	36
	Total	0	.0		
		42	100.0		

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	233.4524	237.912	.456	.729
kk2	233.5238	239.329	.393	.731
kk3	233.5238	239.865	.405	.732
kk4	233.0952	236.576	.589	.728
kk5	233.3571	234.821	.682	.725
kk6	233.4762	234.548	.685	.725
kk7	233.4762	237.231	.569	.728
kk8	233.5476	241.376	.303	.733
kk9	233.4286	238.690	.443	.730
kk10	233.3333	237.106	.525	.728
kk11	233.5952	243.369	.139	.736
kk12	233.5952	239.222	.396	.731
kk13	233.2857	239.819	.344	.732
kk14	233.3571	234.821	.682	.725
kk15	233.3571	237.845	.480	.729
kk16	233.5000	237.085	.596	.728
kk17	233.6667	242.472	.313	.734
kk18	233.4762	234.548	.685	.725
kk19	233.1667	243.215	.129	.736
kk20	233.5000	237.085	.596	.728
kk21	233.5476	238.107	.491	.729
kk22	233.6429	242.186	.192	.735
kk23	233.5714	239.422	.414	.731
kk24	233.6429	239.503	.576	.731
kk25	233.3571	237.845	.480	.729
kk26	233.5952	241.759	.303	.734
kk27	233.3333	237.106	.525	.728
kk28	233.5238	239.719	.367	.732
kk29	233.6905	242.609	.162	.735
kk30	233.3571	234.821	.682	.725
kk31	233.5238	242.695	.124	.736
kk32	233.5714	240.983	.302	.733
kk33	233.5952	241.466	.328	.733
kk34	233.4762	237.621	.541	.729
kk35	233.4048	239.418	.387	.731
kk36	233.5000	236.793	.500	.728

**LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS
KOMUNIKASI INTERPERSONAL UJI COBA**

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
Cases	Valid	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
	Excluded ^a	42	100.0	.737	23
	Total	0	.0		
		42	100.0		

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ki1	150.9286	140.605	.332	.731
ki2	151.0238	137.975	.598	.725
ki3	151.0476	140.827	.305	.732
ki4	150.7619	139.357	.436	.729
ki5	151.0952	138.918	.406	.728
ki6	150.8810	135.376	.779	.719
ki7	150.9286	140.800	.315	.732
ki8	150.8095	140.792	.310	.732
ki9	150.9286	140.605	.332	.731
ki10	151.3333	137.789	.420	.727
ki11	151.0476	140.973	.330	.732
ki12	150.8810	135.376	.779	.719
ki13	151.0000	138.488	.539	.727
ki14	151.0952	140.235	.425	.730
ki15	151.1667	138.728	.454	.728
ki16	151.0000	140.439	.296	.732
ki17	150.8810	135.376	.779	.719
ki18	150.8810	141.132	.200	.734
ki19	151.0476	140.437	.338	.731
ki20	151.1905	138.060	.480	.726
ki21	150.8095	138.060	.543	.726
ki22	150.8810	135.376	.779	.719
ki23	150.8810	135.376	.779	.719

**LAMPIRAN 6. TABULASI DATA KEPUASAN KERJA
PENELITIAN**

**LAMPIRAN 7. TABULASI DATA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
PENELITIAN**

	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8
S1	4	3	4	4	3	4	4	4
S2	3	3	3	3	3	3	3	3
S3	4	3	3	3	3	3	3	4
S4	3	3	3	4	3	3	3	3
S5	4	3	3	3	3	3	3	4
S6	3	3	4	4	3	3	3	3
S7	4	3	4	4	4	4	4	4
S8	3	3	3	3	3	3	3	3
S9	4	3	4	3	4	3	4	4
S10	3	3	3	3	1	3	3	4
S11	4	4	3	4	3	3	3	4
S12	3	3	4	4	3	3	4	3
S13	4	3	3	4	3	3	3	3
S14	3	3	3	4	3	3	3	4
S15	4	3	3	3	3	3	4	3
S16	3	3	3	4	3	3	3	3
S17	4	3	3	4	3	4	4	3
S18	3	4	3	4	4	4	3	3
S19	3	3	3	4	3	4	4	4
S20	4	4	3	4	4	4	3	4
S21	3	3	2	3	3	4	3	3
S22	3	4	3	4	4	4	4	4
S23	4	3	3	3	4	3	3	4
S24	3	4	4	3	3	3	4	3
S25	3	3	3	3	4	3	3	3
S26	4	3	3	4	3	4	4	3
S27	3	4	3	4	4	4	3	4
S28	3	4	3	4	3	4	3	4
S29	4	3	3	3	3	3	3	4
S30	3	4	3	3	3	4	3	4
S31	3	3	3	4	3	4	4	3
S32	4	3	4	4	3	3	4	4
S33	3	3	4	4	4	4	3	4
S34	3	3	3	3	3	3	4	3
S35	4	4	4	4	3	4	4	4
S36	3	4	3	4	4	4	3	4
S37	3	3	4	4	4	4	3	4
S38	4	4	4	3	4	4	4	3
S39	3	3	3	3	3	3	3	3
S40	3	4	3	3	3	3	3	4
S41	4	4	4	4	3	4	4	3
S42	3	3	4	3	3	3	4	3

	KI19	KI20	KI21	KI22	KI23	TOTAL KI
S1	4	4	4	4	4	80
S2	3	3	4	3	3	64
S3	3	4	3	3	3	68
S4	4	3	4	3	3	65
S5	3	3	3	3	3	66
S6	3	3	3	3	3	65
S7	3	4	4	4	4	78
S8	3	3	3	3	3	63
S9	3	3	3	3	3	69
S10	3	3	3	3	3	62
S11	4	3	3	3	3	71
S12	3	3	3	3	3	66
S13	3	2	3	3	3	65
S14	3	3	4	3	3	66
S15	3	3	3	3	3	67
S16	3	3	4	3	3	65
S17	4	3	4	4	4	76
S18	4	3	4	4	4	77
S19	3	4	3	4	4	75
S20	3	4	4	4	4	78
S21	3	2	3	4	4	63
S22	3	2	4	4	4	78
S23	4	3	3	3	3	68
S24	3	3	4	3	3	70
S25	4	3	3	3	3	66
S26	3	3	4	4	4	73
S27	3	3	4	4	4	73
S28	4	4	3	4	4	74
S29	2	3	4	3	3	67
S30	4	3	4	4	4	74
S31	3	4	3	4	4	72
S32	3	3	4	3	3	71
S33	3	2	3	4	4	69
S34	3	3	3	3	3	63
S35	4	4	4	4	4	81
S36	4	3	4	4	4	77
S37	3	3	4	4	4	74
S38	4	4	4	4	4	81
S39	4	3	3	3	3	64
S40	3	3	4	3	3	68
S41	3	4	4	4	4	79
S42	3	3	3	3	3	65

**LAMPIRAN 8. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS
KEPUASAN KERJA PENELITIAN**

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
	Valid	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Excluded ^a	42	100.0	.743	31
	Total	0	.0		
		42	100.0		

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	201.0714	215.970	.488	.735
kk2	201.1429	217.443	.419	.737
kk3	201.1429	217.491	.470	.736
kk4	200.7143	214.746	.621	.733
kk5	200.9762	212.999	.718	.730
kk6	201.0952	212.918	.707	.730
kk7	201.0952	215.210	.614	.733
kk8	201.1667	219.996	.283	.740
kk9	201.0476	216.632	.484	.735
kk10	200.9524	214.681	.594	.733
kk12	201.2143	216.904	.451	.736
kk13	200.9048	218.332	.339	.738
kk14	200.9762	212.999	.718	.730
kk15	200.9762	216.414	.479	.735
kk16	201.1190	216.644	.520	.735
kk17	201.2857	220.892	.303	.741
kk18	201.0952	212.918	.707	.730
kk20	201.1190	216.644	.520	.735
kk21	201.1667	216.825	.477	.736
kk23	201.1905	218.256	.387	.738
kk24	201.2619	218.198	.553	.737
kk25	200.9762	216.414	.479	.735
kk26	201.2143	220.709	.250	.741
kk27	200.9524	214.681	.594	.733
kk28	201.1429	218.711	.329	.738
kk30	200.9762	212.999	.718	.730
kk32	201.1905	219.719	.277	.740
kk33	201.2143	220.026	.312	.740
kk34	201.0952	217.161	.466	.736
kk35	201.0238	218.024	.377	.737
kk36	201.1190	214.888	.532	.733

**LAMPIRAN 9. UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS
KOMUNIKASI INTERPERSONAL PENELITIAN**

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
	Valid	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Excluded ^a	42	100.0	.742	21
	Total	0	.0		
		42	100.0		

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ki1	137.3571	127.308	.317	.736
ki2	137.4524	124.888	.574	.730
ki3	137.4762	127.426	.299	.737
ki4	137.1905	125.621	.467	.732
ki5	137.5238	125.573	.403	.733
ki6	137.3095	122.121	.785	.723
ki7	137.3571	126.723	.370	.735
ki8	137.2381	127.600	.285	.737
ki9	137.3571	127.308	.317	.736
ki10	137.7619	123.649	.477	.729
ki11	137.4762	127.377	.342	.736
ki12	137.3095	122.121	.785	.723
ki13	137.4286	125.324	.521	.731
ki14	137.5238	126.499	.457	.734
ki15	137.5952	125.027	.482	.731
ki17	137.3095	122.121	.785	.723
ki19	137.4762	127.231	.316	.736
ki20	137.6190	124.729	.479	.730
ki21	137.2381	124.869	.530	.730
ki22	137.3095	122.121	.785	.723
ki23	137.3095	122.121	.785	.723

LAMPIRAN 10. UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

Statistics		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	42
	Missing	0
Percentiles	20	94.6
	40	98.2
	60	103.0
	80	110.0

Kepuasan Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	93	6	14.3	14.3	14.3
	94	2	4.8	4.8	19.0
	95	1	2.4	2.4	21.4
	96	3	7.1	7.1	28.6
	97	3	7.1	7.1	35.7
	98	2	4.8	4.8	40.5
	99	2	4.8	4.8	45.2
	100	1	2.4	2.4	47.6
	101	2	4.8	4.8	52.4
	102	1	2.4	2.4	54.8
	103	2	4.8	4.8	59.5
	104	1	2.4	2.4	61.9
	105	1	2.4	2.4	64.3
	106	1	2.4	2.4	66.7
	107	4	9.5	9.5	76.2
	109	1	2.4	2.4	78.6
	110	4	9.5	9.5	88.1
	111	1	2.4	2.4	90.5
	113	1	2.4	2.4	92.9
	114	1	2.4	2.4	95.2
	115	1	2.4	2.4	97.6
	123	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0		

Statistics		
Komunikasi Interpersonal		
N	Valid	42
	Missing	0
Percentiles	20	65.0
	40	67.2
	60	71.8
	80	77.0

Komunikasi Interpersonal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	62	1	2.4	2.4	2.4
	63	3	7.1	7.1	9.5
	64	2	4.8	4.8	14.3
	65	5	11.9	11.9	26.2
	66	4	9.5	9.5	35.7
	67	2	4.8	4.8	40.5
	68	3	7.1	7.1	47.6
	69	2	4.8	4.8	52.4
	70	1	2.4	2.4	54.8
	71	2	4.8	4.8	59.5
	72	1	2.4	2.4	61.9
	73	2	4.8	4.8	66.7
	74	3	7.1	7.1	73.8
	75	1	2.4	2.4	76.2
	76	1	2.4	2.4	78.6
	77	2	4.8	4.8	83.3
	78	3	7.1	7.1	90.5
	79	1	2.4	2.4	92.9
	80	1	2.4	2.4	95.2
	81	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

LAMPIRAN 11. SKALA PENELITIAN



Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yth. para karyawan, dengan segala kerendahan hati, saya memohon dengan hormat waktunya sejenak untuk membantu mengisi kuesioner ini. Pernyataan-pernyataan berikut disusun untuk membantu mengenali diri karyawan dengan lebih baik dalam menjalani kehidupan sebagai karyawan.

Saya mengharapkan, para karyawan dapat menjawab sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran yang sebenarnya mengenai diri karyawan dalam sebulan ini tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Kerahasiaan identitas dan jawaban karyawan dijamin oleh etika penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran karyawan dalam menjawab pernyataan. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

(Putri Ayuni)

IDENTITAS

Nama (Boleh Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan :
Jabatan Pekerjaan :
Lama Berkerja :
Status : sudah menikah / belum menikah

Menyatakan bersedia untuk mengisi kuesioner ini dengan sukarela dan penuh dengan kesadaran serta informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saya yang sebenarnya.

Kudus, 2018

()

PETUNJUK PENGISIAN SKALA - A

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Para karyawan diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda pada kolom jawaban yang sudah disediakan. Tidak ada salah dan benar dalam jawaban. Petunjuk jawaban adalah sebagai berikut :

STS : Bila Anda merasa **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Bila Anda merasa **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Bila Anda merasa **setuju** dengan pernyataan tersebut

SS : Bila Anda merasa **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut

Berikan tanda silang (x) pada kolom yang Saudara anggap sesuai dengan diri Saudara.

*Apabila Saudara ingin memperbaiki jawaban, maka cukup beri tanda (=) pada jawaban yang sebelumnya.

Contoh pengisian :

1	Saya mendengarkan pembicaraan lawan bicara	STS	TS	S	SS
		✱	★	✱	★

Skala - A

1	Saya merasa gengsi untuk mengubah pernyataan yang telah saya lontarkan pada lawan bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
2	Saya menutup mulut dengan tangan atau sapu tangan / tissue saat berbincang	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
3	Saat berbincang dengan teman bicara, saya merasa tidak dapat mencapai tujuan pembicaraan kami	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
4	Saya selalu mendengarkan pembicaraan teman bicara dengan penuh perhatian	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★

5	Saya kurang peduli terhadap apa yang dirasakan teman bicara ketika menceritakan masalahnya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
6	Saya berusaha menawarkan jalan keluar yang tepat untuk diselesaikan bersama-sama ketika terjadi perbedaan pendapat antara saya dan teman bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
7	Komentar dari teman bicara akan membuat saya menjadi gugup / cemas	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
8	Saya menggunakan kalimat "kita" untuk menciptakan suasana kebersamaan antara saya dan teman bicara.	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
9	Saya <u>tidak</u> menyadari ketika teman bicara juga "berbicara" lewat bahasa tubuh yang ditunjukkan kepada saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
10	Saya akan mengalihkan pembicaraan apabila saya tidak menguasai topik pembicaraan yang diceritakan oleh teman bicara daripada mencoba mengerti apa yang dibicarakan.	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
11	Saya dapat merasakan kesedihan teman bicara saya melalui ekspresi wajah/intonasi bicaranya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
12	Pada saat terjadi perbedaan pendapat, saya menyampaikan argumentasi agar teman bicara saya merasa kalah	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
13	Saya berusaha memahami kesedihan teman bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
14	Saya <u>tidak</u> paham kesedihan yang dialami teman bicara	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★

15	Saya enggan memperlihatkan ekspresi saya meskipun hanya sedikit terhadap hal-hal yang diceritakan teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
17	Pada saat mengobrol, saya menggunakan kata-kata yang menggambarkan sebuah keadaan daripada kata-kata yang menilai keadaan	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
19	Pada saat mengobrol, saya dapat menangkap perubahan ekspresi wajah teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
20	Saya merasa santai / rileks ketika menyampaikan pendapat-pendapat saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
21	Saya menganggap teman bicara adalah partner berkomunikasi yang seimbang, sehingga apabila ada persoalan yang harus dipecahkan pada saat berlangsungnya komunikasi, maka saya tawarkan agar saya dan teman bicara berusaha menyelesaikan masalah bersama	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
22	Saya berusaha untuk membuat teman bicara saya aktif dalam percakapan	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★
23	Saat berbicara, saya menatap teman bicara saya	STS	TS	S	SS
		★	★	★	★

PETUNJUK PENGISIAN SKALA - B

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Para karyawan diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda pada kolom jawaban yang sudah disediakan. Tidak ada salah dan benar dalam jawaban. Petunjuk jawaban sebagai berikut :

STP : Bila Anda merasa **sangat tidak puas** dengan pernyataan tersebut

TP : Bila Anda merasa **tidak puas** dengan pernyataan tersebut

P : Bila Anda merasa **puas** dengan pernyataan tersebut

SP : Bila Anda merasa **sangat puas** dengan pernyataan tersebut

Berikan tanda silang (x) pada kolom yang Saudara anggap sesuai dengan diri Saudara.

*Apabila Saudara ingin memperbaiki jawaban, maka cukup beri tanda (=) pada jawaban yang sebelumnya.

Contoh pengisian :

1	Pendapatan / gaji setiap bulannya	STP	TP	P	SP
		✱	★	✱	★

Skala - B

1	Kesesuaian antara pemberian gaji dan pekerjaan yang dilakukan / diselesaikan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

2	Peluang mendapatkan promosi kenaikan jabatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

3	Masukan dari supervisi kepada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

4	Pemberian asuransi kesehatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

5	Imbalan ketika hasil kerja melebihi target perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

6	Kejelasan Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

7	Dukungan dari rekan kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

8	Kesesuaian beban pekerjaan dengan kemampuan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
9	Informasi dari perusahaan kepada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
10	Kenaikan gaji	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
12	Perilaku supervisi di tempat kerja saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
13	Bonus akhir tahun	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
14	Beasiswa lanjut kuliah	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
15	Kesesuaian antara tugas dan Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
16	Mengerjakan tugas rekan kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
17	Kesesuaian antara beban pekerjaan dan tugas	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
18	Penjelasan mengenai tugas yang diberikan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
20	Kecepatan waktu dalam kenaikan jabatan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
21	Sikap supervisi kepada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
23	Pengakuan hasil kerja dari perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

24	Konsistensi Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
25	Banyak kenalan di tempat kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
26	Variasi pekerjaan yang dilakukan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
27	Kejelasan tujuan dari perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
28	Kecukupan gaji yang dibayarkan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
30	Tugas yang dijalankan supervisor pada saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
32	Pujian dari perusahaan atas hasil kerja saya	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
33	Ketaatan pada Standar Operasional Prosedur (SOP)	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
34	Hubungan dengan rekan kerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
35	Kenyamanan saat bekerja	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★
36	Penyelesaian konflik dalam perusahaan	STP	TP	P	SP
		★	★	★	★

**LAMPIRAN 12. TOTAL SKOR KEPUASAN KERJA DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

	KK	KI
S1	109	80
S2	110	64
S3	103	68
S4	98	65
S5	93	66
S6	115	65
S7	110	78
S8	94	63
S9	93	69
S10	101	62
S11	97	71
S12	93	66
S13	96	65
S14	97	66
S15	96	67
S16	99	65
S17	110	76
S18	110	77
S19	106	75
S20	107	78
S21	97	63
S22	99	78
S23	107	68
S24	93	70
S25	100	66
S26	107	73
S27	98	73
S28	104	74
S29	103	67
S30	93	74
S31	113	72
S32	107	71
S33	114	69
S34	101	63
S35	102	81
S36	111	77
S37	123	74
S38	96	81
S39	95	64
S40	105	68
S41	94	79
S42	93	65
TOTAL	4292	2956

LAMPIRAN 13. UJI NORMALITAS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.118	42	.160	.932	42	.016
Komunikasi Interpersonal	.137	42	.045	.929	42	.012

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN 14. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	938.426	19	49.391	.802	.684
		Linearity	198.085	1	198.085	3.218	.087
		Deviation from Linearity	740.342	18	41.130	.668	.806
		Within Groups	1354.050	22	61.548		
		Total	2292.476	41			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	.294	.086	.640	.409

LAMPIRAN 15. UJI HIPOTESIS

Correlation			Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Komunikasi Interpersonal	Correlation Coefficient	1.000	.294*
		Sig. (1-tailed)	.	.030
		N	42	42
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.294*	1.000
		Sig. (1-tailed)	.030	.
		N	42	42

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

LAMPIRAN 16. ANALISIS TAMBAHAN

KORELASI ASPEK KOMUNIKASI INTERPERSONAL

		Correlation		
			Kepuasan Kerja	Keterbukaan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.259*
		Sig. (1-tailed)	.	.049
		N	42	42
Keterbukaan		Correlation Coefficient	.259*	1.000
		Sig. (1-tailed)	.049	.
		N	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

		Correlation		
			Kepuasan Kerja	Empati
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.263*
		Sig. (1-tailed)	.	.046
		N	42	42
Empati		Correlation Coefficient	.263*	1.000
		Sig. (1-tailed)	.046	.
		N	42	168

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

		Correlation		
			Kepuasan Kerja	Dukungan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.024
		Sig. (1-tailed)	.	.440
		N	42	42
Dukungan		Correlation Coefficient	-.024	1.000
		Sig. (1-tailed)	.440	.
		N	42	168

		Correlation		
			Kepuasan Kerja	Kepositifan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.107
		Sig. (1-tailed)	.	.251
		N	42	42
Kepositifan		Correlation Coefficient	-.107	1.000
		Sig. (1-tailed)	.251	.
		N	42	84

Correlation			Kepuasan Kerja	Kesetaraan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.013
		Sig. (1-tailed)	.	.466
		N	42	42
Kesetaraan	Kesetaraan	Correlation Coefficient	.013	1.000
		Sig. (1-tailed)	.466	.
		N	42	168

Correlation			Kepuasan Kerja	Keyakinan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.108
		Sig. (1-tailed)	.	.247
		N	42	42
Keyakinan	Keyakinan	Correlation Coefficient	-.108	1.000
		Sig. (1-tailed)	.247	.
		N	42	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlation			Kepuasan Kerja	Kesiapan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.446**
		Sig. (1-tailed)	.	.002
		N	42	42
Kesiapan	Kesiapan	Correlation Coefficient	.446**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.002	.
		N	42	168

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

**LAMPIRAN 17. SURAT PERMOHONAN
IZIN PENELITIAN**



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 27 APR 2018
 Nomor : 359 / Dek / 70/Div.Um.RT / IV / 2018
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 HR-GM PT. DJARUM
 di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Putri Ayuni**
 Nomor Mahasiswa : **14320140**
 Judul Skripsi : *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*

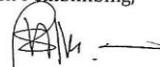
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


 Dr. rer. nat. Arieff Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


 Drs. Sumedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog.

**LAMPIRAN 18. SURAT KETERANGAN
PENERIMAAN PENELITIAN**



PT. DJARUM
 Jalan Jend. A. Yani 28 Kudus, Indonesia
 Phone. +62.291 431 901, 431 691
 Fax. +62.291 431 809
 www.djarum.com

No : 053/KP/CORA/2018
 Tgl : 4 Juni 2018
 Lamp: -
 Hal : **Penelitian**

Kepada Yang Terhormat
 Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
 Universitas Islam Indonesia
 Jl.Kaliurang 55584
 Yogyakarta

Dengan Hormat
 Berdasarkan surat nomor 359/Dek/70/Div.Um.RT/IV/2018 mengenai permohonan penelitian yang diajukan oleh :

No	Nama	Nomor Induk
1	Putri Ayuni	14320140

Diterima untuk melaksanakan penelitian ditempat kami
 Periode : Juni 2018
 Lokasi : *Public Affairs*
 Pembimbing : Teofilus Nerianto

Pada hari pertama kerja praktek/ penelitian peserta wajib datang ke bagian *Public Affairs* PT. Djarum, Jl. A. Yani. 28 Kudus untuk mengisi dan menyerahkan persyaratan sebagai berikut :

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku 1 lembar
2. Mengisi formulir data diri yang disediakan di Corporate Affairs (Jl.Ahmad Yani 28 Kudus)
3. Membawa pas foto diri berwarna ukuran 4x6 sebanyak 1 lembar
4. Membawa bukti surat penerimaan kerja praktek/penelitian dari PT.Djarum

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT DJARUM
 JL. JEN. A. YANI 28
 KUDUS - INDONESIA


Purwono Nugroho
 Senior Public Affairs Manager

**LAMPIRAN 19. SURAT KETERANGAN
TELAH SELESAI PENELITIAN**



PT. DJARUM
Jalan Jend. A. Yani 28 Kudus, Indonesia
Phone. +62.291 431 901, 431 691
Fax. +62.291 431 809
www.djarum.com

SURAT-KETERANGAN
176 / SKKP / CORA / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Ayuni
Nomor Induk : 14320140
Program Studi : Psikologi
Universitas/Sekolah : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Telah selesai melakukan penelitian di perusahaan kami periode Juni 2018 dengan hasil baik.

Demikian surat keterangan ini, harap dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 2 Agustus 2018
Hormat kami,

PT DJARUM
JL. JEN. A. YANI 28
KUDUS - INDONESIA

Purwono Nugroho
Senior Public Affairs Manager