

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI ADMINISTRASI PT
ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA
INTERNASIONAL KUALANAMU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

MUHAMMAD FAKHRIZA

16.860.0422



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Judul Skripsi : Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero)
Bandara Internasional Kualanamu

Nama : Muhammad Fakhriza

NPM : 16.860.0422

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Nafeesa, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Khairuddin, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Arif Fakhrian, S.Psi, M.Psi

Dekan

Dr. Hj. Risyda Padliana, S.Psi, M.Psi

Tanggal Lulus : 22 OKTOBER 2021

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

22 OKTOBER 2021

MENGESAHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

DEWAN PENGUJI

1. Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
3. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, Ma
4. Syafrizaldi, S.Psi, Mpsi

TANDA TANGAN

HALAMAN PERNYATAAN

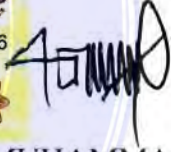
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 November 2021

Peneliti




MUHAMMAD FAKHRIZA
(16.860.0422)

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

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fakhriza
NPM : 16.860.0422
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

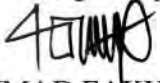
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di:
Medan
Pada tanggal:
06 November 2021
Yang Menyatakan


(MUHAMMAD FAKHRIZA)

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI ADMINISTRASI PT ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL KUALANAMU

Muhammad Fakhriza

16.860.0422

ABSTRAK

Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada karyawan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan variabel bebas Komunikasi Interpersonal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu yang berjumlah 75 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala Komunikasi Interpersonal dan skala Kepuasan Kerja dengan menggunakan bentuk skala Likert. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi sebesar 0,368 dengan $p < 0,000$, hal ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi Interpersonal maka semakin tinggi Kepuasan Kerja, sebaliknya semakin buruk Komunikasi Interpersonal semakin rendah Kepuasan Kerja. Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,136$ artinya Komunikasi Interpersonal memberikan sumbangan efektif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 13,6%, sedangkan sisanya faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak terlihat yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervise*), faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal; Kepuasan Kerja; Karyawan

**INTERPERSONAL COMMUNICATION RELATIONSHIP WITH JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES OF ADMINISTRATION DIVISION OF PT
ANGKASA PURA II (PERSERO) KUALANAMU INTERNATIONAL AIRPORT**

Muhammad Fakhriza
16.860.0422

Abstract

Interpersonal communication is communication that is done in an interpersonal relationship between two or more people, both verbally and nonverbally. Job satisfaction is a pleasant emotional state with which employees view their work. The purpose of this study was to look at the relationship between Interpersonal Communication and Job Satisfaction in employees. The bound variables in this study were Job Satisfaction and interpersonal communication-free variables. The population in this study was all employees of the Administrative Division of PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu International Airport which amounted to 75 with sampling techniques using total sampling. The measuring instrument used is the interpersonal communication scale and the Job Satisfaction scale using the Likert scale form. The data management in this study used Pearson's Product Moment correlation technique. The results showed a correlation of 0.368 with $p < 0.000$, this means there is a significant positive correlation between Interpersonal Communication and Job Satisfaction. This means the better interpersonal communication, the higher the Job Satisfaction, on the contrary the worse interpersonal communication the lower the Job Satisfaction. The determinant coefficient of the correlation is $r^2 = 0.136$ meaning interpersonal communication contributes effectively to Job Satisfaction by 13.6%, while the rest of the factors that influence in this study are not seen, namely opportunities for progress, job security, salaries, companies and management, supervision, intrinsic factors of employment, working conditions, social aspects in work and facilities.

Keywords : Interpersonal Communication; Job Satisfaction; employee

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas Rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Haji Agus Salim. Terima kasih telah memberikan banyak fasilitas kepada penulis sehingga penulis dapat kuliah dengan baik.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area. Terima kasih atas perhatian Bapak Rektor yang telah memberikan perhatian penuh kepada semua Fakultas yang ada di lingkungan Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terima kasih sebesar-besarnya karena telah memberikan perhatian serta menyempatkan waktu untuk membantu selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terima kasih sebesar-besarnya karena

telah memberikan perhatian serta menyempatkan waktu untuk membantu selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Nafeesa, S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I (satu) penulis. Terima kasih atas ilmu yang bermanfaat yang Ibu berikan. Selalu membimbing dan mendukung penulis dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini, dan juga permohonan maaf saya telah merepotkan Ibu selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) penulis. Terima kasih atas ilmu yang bermanfaat yang Bapak berikan. Kesabaran yang selalu Bapak tunjukkan, selalu membimbing dan mendukung penulis agar cepat dalam menyelesaikan skripsi ini, dan juga permohonan maaf saya telah merepotkan Bapak selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku ketua penguji. Terimakasih atas kesediaan waktu, saran-saran, dan nasehat yang telah Ibu berikan kepada peneliti.
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris. Terimakasih atas kesediaan waktu, saran-saran, dan nasehat yang telah Bapak berikan kepada peneliti.
9. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi. Terima kasih untuk waktu yang Bapak sempatkan dalam membantu penulis melengkapi berkas-berkas dalam proses skripsi ini.

10. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
11. Seluruh staf bagian tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi dan turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penulis.
12. Karyawan Perpustakaan Universitas Medan Area yang telah memberikan izin dalam peminjaman bahan untuk penyelesaian skripsi.
13. Kepada Manager PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian dan terimakasih atas partisipasi dan kerja samanya selama penelitian.
14. Kepada seluruh karyawan divisi Administrasi PT Angkasa Pura II Kualanamu yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktunya dalam membantu pengisian skala penelitian.
15. Kepada Kedua Belahan Jiwaku Papa dan Mama (Faisal/Mahdalena). Terimakasih telah mengajarkanku rasa syukur, memberikan do'a yang tak pernah ada habisnya, cinta dan kasih sayang, kesabaran yang selalu Papa dan Mama tunjukkan, nasihat, dukungan dan bantuannya secara moril maupun materil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studinya. Terimakasih Surgaku.
16. Kepada istriku tercinta Suci Sakinah Lumban Tobing yang telah bersusah payah dalam membantuku mengerjakan skripsi hingga akhirnya bisa berada dalam tahap ini. Istriku mempunyai peran penting dalam

pengerjaan skripsi ini, selalu membantu apa saja yang aku butuhkan. Semoga Allah memberikan kesehatan selalu kepada istriku dan juga bayi yang ada dikandungannya Aamiin.

17. Kedua mertuaku Ayah dan Umak (Yusran Lumban Tobing/Hijrawati Pasaribu). Terima kasih telah memberikan do'a dan dukungan kepadaku sehingga penulis mampu berada ditahap ini.
18. Kepada adik-adik tersayang Muhammad Fikri dan Rahila Az-Zahra yang telah mendukung dan mendo'akan abang hingga akhirnya kuliah abang bisa selesai dan bisa segera mendapatkan pekerjaan Aamiin.
19. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016 kelas pagi.
20. Kepada teman seperjuanganku Aulia Fadli Purba yang telah sama-sama berjuang dari awal, dulu sebelum pandemi kami selalu bareng mengerjakan skripsi di perpustakaan, tetapi Qadarullah pandemi melanda negeri ini hingga akhirnya kita pun harus mengerjakannya sendiri-sendiri. Semoga cepat selesai ya sahabat terbaikku.
21. Seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Medan, 06 November 2021

Muhammad Fakhriza

16.860.0422

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN SUB JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>Abstract</i>	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Karyawan	13
1. Pengertian Karyawan	13
2. Jenis-Jenis Karyawan	14
B. Kepuasan Kerja	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	17
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	20
4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	22
C. Komunikasi Interpersonal	24
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal	24
2. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal	25
D. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja	28
E. Kerangka Konseptual	30
F. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	33
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Validitas dan Reliabilitas	39
G. Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Orientasi Kancan Penelitian	44
B. Persiapan Penelitian	45
1. Persiapan Administrasi.....	45
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	46
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	47
C. Pelaksanaan Penelitian	48
1. Hasil Uji Skala Komunikasi Interpersonal.....	49
2. Hasil Uji Skala Kepuasan Kerja.....	49
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	51
1. Uji Asumsi	52
2. Hasil Perhitungan Uji Analisis Hipotesis.....	53
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik...54	
E. Pembahasan.....	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Tabel Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum	
Uji Validitas & Reliabilitas.....	47
Tabel II. Distribusi Tabel Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji	
Validitas & Reliabilitas.....	48
Tabel III. Distribusi Tabel Skala Komunikasi Interpersonal Sesudah	
Uji Validitas & Reliabilitas.....	50
Tabel IV. Distribusi Tabel Skala Kepuasan Kerja Sesudah	
Uji Validitas & Reliabilitas.....	51
Tabel V. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	52
Tabel VI. Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	53
Tabel VII. Hasil Uji Analisis Hipotesis Korelasi.....	54
Tabel VIII. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik ...	55

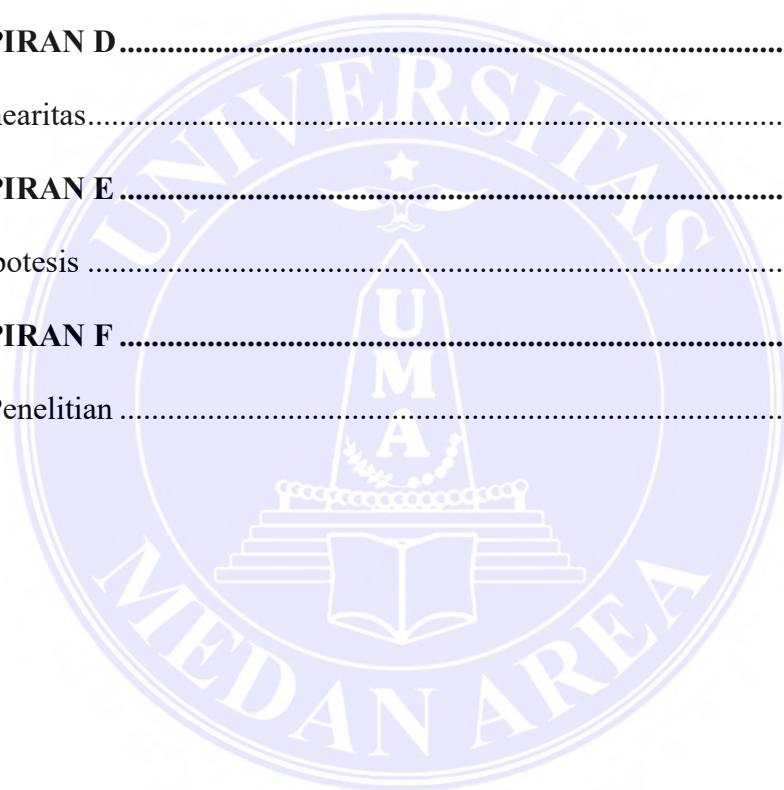
DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Kerangka Konseptual	30
Kurva Normal Komunikasi Interpersonal.....	56
Kurva Normal Kepuasan Kerja.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	66
Alat Ukur Penelitian.....	66
LAMPIRAN B	72
Validitas dan Reliabilitas	72
LAMPIRAN C	78
Uji Normalitas.....	78
LAMPIRAN D	80
Uji Linearitas.....	80
LAMPIRAN E	83
Uji Hipotesis	83
LAMPIRAN F	85
Surat Penelitian	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. 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 dipertahankan, sedangkan sikap negatif yang ada pada karyawan harus dihilangkan.

Sikap positif yang ada pada karyawan disebut juga dengan kepuasan kerja. Menurut Okky (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 didapatkan. 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.

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

Lussier (dalam Kaswan, 2018) tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja yang rendah sering menjadi penyebab unjuk rasa yang liar, penurunan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuk karyawan yang tinggi. Hal ini bisa mengakibatkan keluhan, rendahnya kinerja, kualitas produk rendah, masalah disiplin, dan berbagai masalah organisasi yang lain.

Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2011) ciri-ciri karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja tergambar dari tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sering melamun, cepat bosan, dan emosi tidak stabil.

Rendahnya kepuasan kerja para karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu dapat dilihat dari hasil observasi peneliti bahwa dikarenakan kurang kooperatifnya dari

karyawan antar divisi, kurang dedikasi, terlihat tidak peduli dengan pekerjaannya, kurang memperhatikan kualitas kerja sehingga membuat lingkungan kerja tidak kondusif. Hal ini terlihat dari karyawan yang merasa benar-benar terbebani dengan pekerjaannya sendiri sehingga tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Herzberg (dalam Hasibuan, 2016) mengatakan bahwa ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan perilaku pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya.

Munandar (2012) menyatakan bahwa komitmen seseorang terhadap pekerjaannya berawal dari sebuah kepuasan kerja. Menurut Munandar, salah satu faktor kepuasan kerja adalah dukungan sosial rekan kerja, hubungan antara karyawan satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja.

Bass (1990) dalam (Hartini, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Karena setiap individu mempunyai keinginan, harapan, motivasi dan keperluan yang berlainan harus dipenuhi. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan dampak yang positif terhadap karyawan seperti timbulnya semangat bekerja, disiplin kerja yang tinggi, tingkat loyalitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan akan mengakibatkan mangkir kerja, tidak disiplin dan produktivitas kerja akan

menurun.

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

Karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya akan menghasilkan dampak yang sangat buruk bagi kelanjutannya di tempat kerja, hal ini akan menurunkan kepercayaan atasan kepada karyawan yang tidak mampu bertanggung jawab atas tugas yang sudah seharusnya ia kerjakan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah dalam bekerja yang terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang tergambar dari kelalaian, dan suka menunda-nunda menyelesaikan tugas, dan kurangnya keinginan untuk datang tepat waktu di tempat kerja maka hal ini akan berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor komunikasi interpersonal (antar pribadi). Dalam dunia kerja komunikasi interpersonal merupakan hal yang tidak dapat dielakkan dalam suatu organisasi, karena melalui komunikasi antar pribadi individu dapat mentransfer pikiran atau informasi yang ia miliki secara langsung kepada individu yang lain. Komunikasi yang terjalin dalam komunikasi interpersonal tidak hanya sebatas saling memberi dan menerima informasi,

melainkan juga mencerminkan adanya kehangatan, keterbukaan, dan dukungan selama terjadinya komunikasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja.

Organisasi menciptakan hasil atau keluaran (*output*) akibat adanya interaksi di antara individu dan kelompok dalam organisasi yang pada gilirannya memengaruhi interaksi masa depan di dalam organisasi (Morissan, 2020). Hal yang serupa juga dikemukakan Cook dan Hunsaker (dalam Kaswan, 2018) ketika karyawan senang terhadap cara penyelia berkomunikasi dengan mereka, kepuasan kerja dan output kerja mereka meningkat dan mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Hardjana (2003) menyatakan bahwa dengan komunikasi interpersonal, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, membangun kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik.

Dalam suatu perusahaan seperti PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu, terdapat adanya struktur organisasi yang di dalamnya memiliki hirarki pendelegasian wewenang guna mencapai tujuan organisasi. Pengimplementasian hirarki maupun pendelegasian wewenang tidak lepas adanya proses komunikasi. Weick (dalam Morissan, 2020) memandang struktur organisasi sebagai hasil dari pola-pola interaksi yang terjadi dalam organisasi.

Organisasi tidak mungkin ada tanpa komunikasi. Seperti yang dinyatakan Newstroom (dalam Kaswan, 2018) komunikasi diperlukan untuk

memelihara sehatnya organisasi. Komunikasi yang efektif memiliki dampak yang positif terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen, seperti yang diungkapkan Newstrom bahwa ketika komunikasi efektif, komunikasi itu cenderung mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, 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 Okky (2017) dan Mahrani (2019) 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.

Visi dan misi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu yaitu dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Demi terwujudnya tujuan tersebut maka perlunya karyawan yang dengan penuh dedikasi memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Komunikasi interpersonal adalah sesuatu yang tidak dapat

lepas dari kehidupan berorganisasi yang berperan dalam membangun hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan agar karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi dasar mengapa penting untuk meneliti hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga hasilnya diharapkan mampu memberi manfaat demi mencapai tujuan organisasi maupun tujuan karyawan secara pribadi.

Berikut adalah kutipan wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan tetap yang bekerja pada bagian Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu pada Oktober 2020:

“Ya mempengaruhi banget sih karena kalo diperhatiin dan didukung sama rekan kerja kita pasti ngerasa dihargain kan, cuman sayangnya aku belum ngerasain itu disini”.

Fenomena diatas sesuai dengan dua hakikat empati yaitu : (1) masing-masing pihak diharapkan saling berusaha untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain. (2) dapat saling menghargai dan memahami pendapat, perilaku dan sikap orang lain (Devito, 2011).

Aspek-aspek komunikasi interpersonal yang lain yaitu kesetaraan dan keterbukaan dimana kesetaraan yang terjalin pada karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu berjalan kurang baik dimana antar rekan kerja saling bersikap tidak terbuka mengganggu berjalannya komunikasi yang efektif. Tuntutan pekerjaan yang banyak membuat para karyawan mudah jenuh dan bosan,

sehingga sangat perlu rekan kerja yang bersedia saling memberikan informasi, sepemikiran dan saling menghargai.

Studi yang dilakukan oleh Nwagbara (dalam Okky, 2017) mengatakan bahwa komunikasi diantara rekan kerja dapat memberikan dampak yang efektif terhadap menurunnya jumlah dan intensitas *turnover* pada karyawan. Selain itu, Siburian (dalam Okky, 2017) dalam penelitiannya tentang komunikasi interpersonal menyatakan bahwa komunikasi interpersonal menjalankan empat fungsi utama dalam mengatur hubungan anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu memberikan kontrol individu, motivasi individu, mengatur emosi, dan menambah informasi. Komunikasi interpersonal menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima secara verbal berupa saran atau informasi diantara pelaku yang terlibat dalam komunikasi.

Ramaraju (dalam Okky, 2017) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dan memiliki dampak pada semua aspek kehidupan. Hasil dari penelitian Ramaraju menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan rasa pengertian dan dukungan yang baik antar sesama komunikan, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja inilah yang diharapkan dapat memiliki hubungan positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kenyamanan bekerja tentu akan berpengaruh kepada peningkatan potensi diri dan kepuasan kerja karyawan terhadap PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melihat adanya ketidakefektifitan komunikasi interpersonal

sehingga menjadi ketertarikan tersendiri bagi penulis untuk mengetahui adakah “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu”.

B. Identifikasi Masalah

PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu telah lama berdiri dan memiliki karyawan yang cukup banyak dan menganggap komunikasi didalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antar karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu bagian administrasi mempunyai karyawan yang terdiri dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan, budaya maupun status sosial yang berbeda yang dapat memungkinkan timbulnya kondisi-kondisi yang tidak diharapkan seperti munculnya kecemburuan sosial, hambatan komunikasi dan kurangnya komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu Kota menarik kesimpulan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari kurang kooperatifnya dari karyawan antar divisi, lingkungan yang tidak kondusif, karyawan kurang memperhatikan kualitas kerja, dan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan yang kurang baik, di dalam operasinya mengalami masalah pada

kelancaran komunikasi interpersonal antar karyawannya, tergambar dari tidak adanya keterbukaan antar karyawan, kurangnya kekeluargaan antar rekan kerja, dan minimnya dukungan sosial.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik meneliti: “Apakah ada Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu”.

C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah penelitian agar lebih sempurna dan lebih fokus, maka penelitian ini dibatasi hanya pada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu yang bekerja di bagian divisi Administrasi dengan jumlah populasi 75 orang.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Adakah Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu?”.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu”.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan dan sumbangan teoritis khususnya bidang Psikologi Industri terkait hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Penelitian ini juga dapat dijadikan sumber informasi dan dasar untuk melakukan penelitian lain dalam melihat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan tambahan informasi yang berguna bagi perusahaan atau karyawan bahkan pemimpin (manajer) dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan informasi yang aktual mengenai aspek yang diteliti dan yang belum diteliti pada penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Menurut Rivai dan Basri (2015) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang mampu bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian dan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap

memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Sama halnya dengan divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kuala Namu terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum mendapatkan kepuasan.

Robbins (dalam Nuryadin, 2019) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Greenberg dan Baron (dalam Nuryadin, 2019) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki mengemukakan kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai

segi pekerjaan seseorang. Defenisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaan dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih aspek lainnya.

Pandangan senada dikemukakan Gibson (dalam Nuryadin, 2019) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Menurut M. Jex (dalam Sinambela, 2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atau pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Sedangkan Suwatno (dalam Hamali, 2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan, atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan diatas, dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang/suka atau tidak senang/tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya, persepsi karyawan terhadap reward atau pencapaian karyawan terhadap reward tersebut. Dan cara kinerja karyawan berpengaruh terhadap reward dan mencapai kepuasan kerja.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum dalam Sinambela (2016) sebagai berikut :

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

Sedangkan Menurut Gilmer (dalam Sinambela, 2016) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai:

- a. *Kesempatan untuk maju*,. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. *Keamanan kerja*. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. *Gaji*, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. *Pengawasan (Supervise)*. Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f. *Faktor intrinsik dari pekerjaan*. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. *Kondisi kerja*, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
- h. *Aspek sosial dalam pekerjaan*, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
- i. *Komunikasi*. Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat

berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

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

Menurut Harold E. Burt dalam Sinambela (2016) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a. *Faktor hubungan antarkaryawan*, antara lain hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- b. *Faktor individu*, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
- c. *Faktor luar (external)*, yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*).

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: faktor individu, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, upah yang diterima, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, adanya fasilitas-fasilitas kerja, dan hubungan antar karyawan.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Badriah, 2017), lima aspek kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

2) Gajjarang yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. dikatakan adil apabila pemberian upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mepersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan

besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4) Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi kepada mereka.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebuh besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan

mereka.

Berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan dalam bekerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2016) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (2012) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus memiliki suatu keyakinan kepada organisasi tempat dia bekerja.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya, kualitas kerja harus ditunjukkan dalam bentuk sikap dalam bekerja.
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi, karyawan haruslah memiliki

keterkaitan kepada organisasi.

- d. Lebih produktif, dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kondisi tubuh yang sehat dan produktif.

Sedangkan menurut Hamid, dkk (dalam Hasibuan, 2016) ciri-ciri kepuasan kerja adalah :

- a. Bekerja sepenuh waktu
- b. Disiplin dalam bekerja
- c. Jujur
- d. Loyalitas tinggi
- e. Penuh dedikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah memiliki kepercayaan, memperhatikan kualitas kerja, mempunyai komitmen, lebih produktif, bekerja sepenuh waktu, disiplin dalam bekerja, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi.

C. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara dua orang dan bersifat privat dan eksklusif, identik dengan komunikasi *face to face*. Pada dasarnya yang menyebabkan seseorang atau manusia itu melakukan komunikasi adalah untuk memertahankan kelangsungan hidup dan kebutuhannya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Ruliana, 2019).

G.R Miller dan M. Steinberg (dalam Ruliana, 2019) komunikasi

interpersonal dapat dipandang sebagai komunikasi yang terjadi dalam suatu hubungan komunikasi interpersonal.

Judy C. Pearson, dkk (dalam Ruliana, 2019) komunikasi interpersonal sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna paling tidak antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar.

Joseph A. Devito (dalam Ruliana, 2019) komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua orang (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain.

Menurut De Vito (dalam Suranto, 2011) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Hardjana (2003) menyatakan bahwa dengan komunikasi interpersonal, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, membangun kerjasama dan sinergi dengan rekan kerja, menyampaikan tugas dan mengarahkan kinerja agar sesuai dengan tujuan, serta mengatasi perbedaan pendapat, ketegangan, dan konflik.

Menurut Littejohn (dalam Suranto, 2011) komunikasi interpersonal adalah komunikasi individu-individu. Sedangkan menurut Hardjana komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua orang atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima serta menanggapi secara

langsung pula.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan tujuan untuk mencapai kesamaan makna.

2. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal

Adapun beberapa aspek dalam terjadinya komunikasi interpersonal menurut De Vito (dalam Ruliana, 2019) antara lain sebagai berikut:

1. *Openness* (Keterbukaan)

Proses komunikasi interpersonal harus menjadi proses yang efektif di mana seorang individu harus terbuka terhadap individu lain yang diajak berkomunikasi. Kedua belah pihak harus memiliki kesediaan dalam membuka diri dan memberikan informasi. Baik pembawa dan penerima informasi juga harus bersedia mengakui perasaannya dan pendapatnya kepada pihak lain. Selain itu mereka juga harus dapat mempertanggungjawabkan isi informasi yang disampaikan. Sikap terbuka amat penting dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif.

2. *Empathy* (Empati)

Sikap empati didefinisikan sebagai kemampuan manusia dalam menempatkan diri pada posisi manusia lainnya. Memiliki empati artinya individu harus mampu memahami apa yang di rasakan oleh orang lain baik secara emosional atau pun intelektual. Dengan adanya kemampuan empati dari kedua belah pihak, sistem komunikasi interpersonal dapat berjalan secara efektif di mana pesan dalam komunikasi dapat tersampaikan dengan

baik.

3. *Supportiveness* (Sikap Mendukung)

Sikap suportif juga sangat penting untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif. Baik pembawa dan penerima informasi harus memberikan sifat mendukung terhadap isi pesan yang disampaikan. Individu seharusnya mengurangi sifat-sifat menentang informasi karena alasan personal seperti kecemasan, ketakutan dan hal lainnya. Penentangan yang dilakukan oleh salah satu atau kedua belah pihak dapat mengagalkan tujuan komunikasi interpersonal. Penentangan akan membuat individu memahami isi informasi yang diberikan. Untuk itulah sifat mendukung wajib dimiliki pelaku komunikasi interpersonal.

4. *Positiveness* (Sikap Positif)

Dalam komunikasi interpersonal diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain. Sikap positif tidak dapat terlepas dari upaya mendorong dan menghargai akan pentingnya orang lain. Dorongan positif pada umumnya berbentuk pujian atau penghargaan, dan terdiri dari perilaku yang diharapkan.

5. *Equality* (Kesetaraan)

Kesamaan (*equality*) adalah adanya kedudukan yang sama dalam suatu hal atau kondisi (status). Kesamaan/kesederajatan dalam komunikasi interpersonal, ditunjukkan oleh adanya rasa saling menghormati antara pelaku komunikasi. Pihak yang memiliki sifat, pemikiran, nilai dan

kebiasaan yang sejalan cenderung dapat membangun komunikasi interpersonal yang lebih efektif.

Suranto (2011) menyebutkan indikator dari kesetaraan meliputi :

- 1) Menempatkan diri setara dengan orang lain
- 2) Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda
- 3) Mengakui pentingnya kehadiran orang lain
- 4) Tidak memaksakan kehendak
- 5) Komunikasi dua arah
- 6) Saling memerlukan
- 7) Suasana komunikasi : akrab dan nyaman

Dari berbagai macam teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah suatu proses sosial di mana di dalamnya mengandung unsur keterbukaan, empati, dukungan, kepositipan, kesamaan, keyakinan, kesiapan, yang kemudian timbul kepercayaan, sikap mendukung, dan mendorong timbulnya sikap saling memahami dan menghargai.

D. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja

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

komunikasi.

Menurut Locke (dalam Munandar, 2012) kepuasan kerja pada karyawan bergantung pada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah ciri pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan penyelia, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Okky (2017) dengan judul penelitian “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung”, menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung.

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

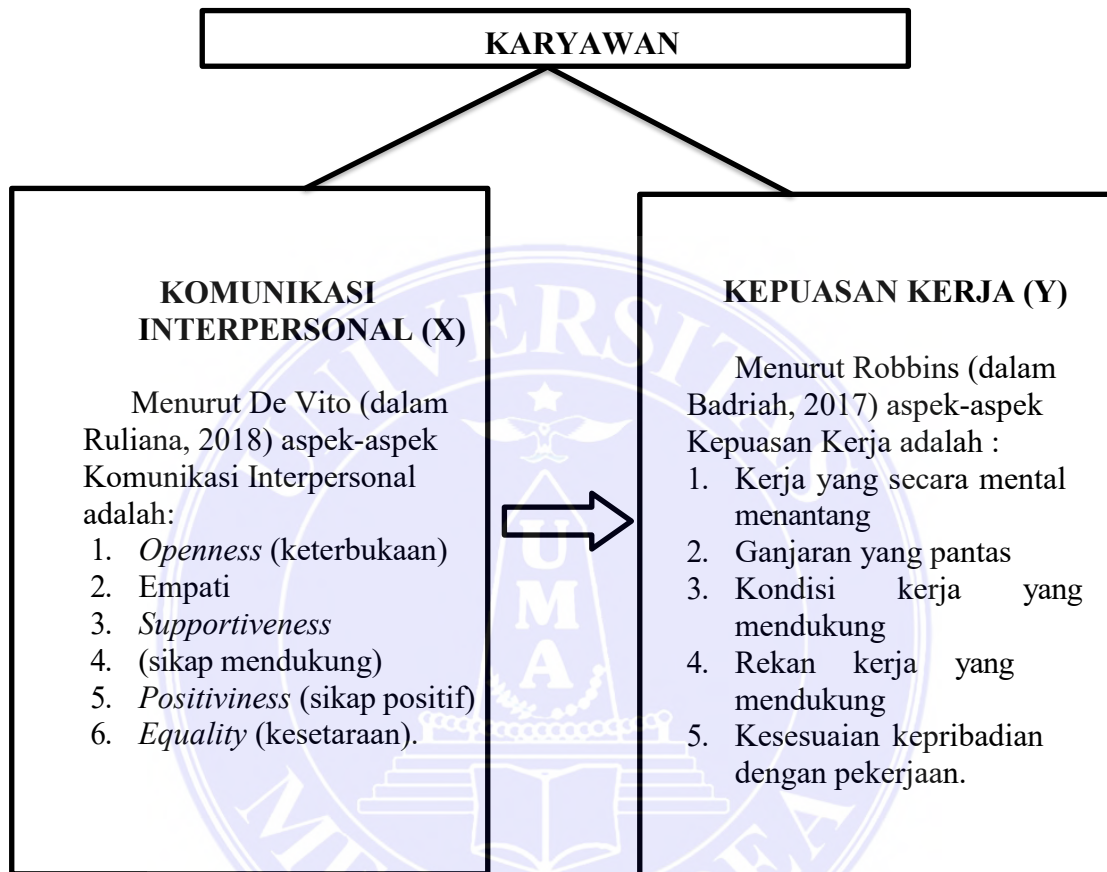
Penelitian yang dilakukan Nellitawati & Yurmanita (2019) dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Dengan demikian hipotesis

yang berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal.

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

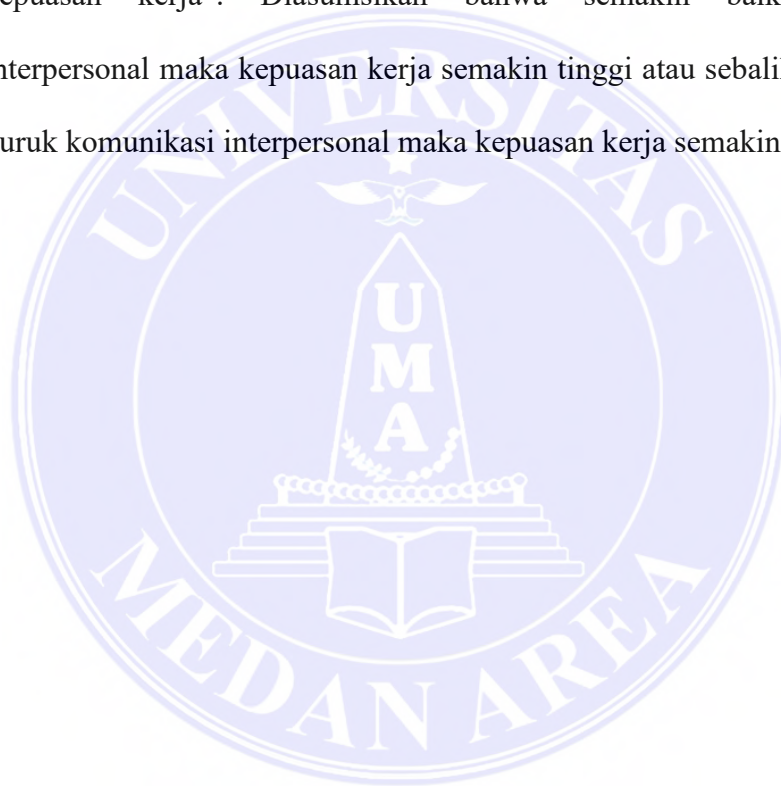
E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka diatas maka dirumuskan kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti bagan berikut:



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori, dan belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang diajukan adalah “Ada hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja”. Diasumsikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja semakin tinggi atau sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja semakin rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian. Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Jenis Penelitian, (B) Identifikasi Variabel, (C) Definisi Operasional, (D) Populasi dan Sampel (E) Teknik Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, serta (G) Analisis Data.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif hubungan simetris dan menggunakan teknik penelitian lapangan atau *survey*. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016). Penelitian hubungan asosiatif simetris adalah hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama (Sugiyono, 2016).

Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Variabel Bebas /*Independent Variable* (x) : Komunikasi Interpersonal
2. Variabel Tergantung /*Dependent Variable* (y) : Kepuasan Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan tujuan untuk mencapai kesamaan makna. Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek menurut De Vito (dalam Ruliana, 2018), yaitu meliputi *openness* (keterbukaan), empati, *supportiveness* (sikap mendukung), *positiviness* (sikap positif) dan *equality* (kesetaraan).

b. Kepuasan Kerja

Handoko (2011) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang baik mereka akan merasa senang dengan pekerjaannya, merasa lega dalam bekerja, dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika hal tersebut dapat dirasakan dan dimiliki oleh seorang pegawai, maka mereka sudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan hal tersebut dapat tercermin dari sikap pegawai tersebut. Berdasarkan aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Badriah, 2017) adalah kerja yang secara menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu pada bagian administrasi sebanyak 75 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti akan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu karyawan pada divisi administrasi PT Angkasa Pura II Kualanamu sebanyak 75 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan sampel keseluruhan dari jumlah populasi (Sugiyono, 2016).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Skala komunikasi interpersonal disusun dari Aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (dalam Ruliana, 2018) sebagai berikut:

1. Aspek komunikasi interpersonal

a. *Openness* (Keterbukaan)

Proses komunikasi interpersonal harus menjadi proses yang efektif di mana seorang individu harus terbuka terhadap individu lain yang diajak berkomunikasi.

b. *Empathy* (Empati)

Sikap empati artinya individu harus mampu memahami apa yang di rasakan oleh orang lain baik secara emosional atau pun intelektual.

c. *Supportiveness* (Sikap Mendukung)

Sikap suportif juga sangat penting untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif. Baik pembawa dan penerima informasi harus memberikan sifat mendukung terhadap isi pesan yang disampaikan.

d. *Positiveness* (Sikap Positif)

Dalam komunikasi interpersonal diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain.

e. *Equality* (Kesetaraan)

Kesamaan (*equality*) adalah adanya kedudukan yang sama dalam suatu hal atau kondisi (status).

2. Aspek kepuasan kerja

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan

sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. dikatakan adil apabila pemberian upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mepersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi kepada mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiono, dalam Yusuf 2014).

Skala *Likert* memiliki empat pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun perolehan skor dari item-item berdasarkan jawaban yang dipilih sesuai dengan jenis pernyataan yakni *favorable* dan *unfavorable*. Untuk jawaban *favorable* skornya bergerak dari kanan ke kiri (SS→S→TS→STS) dengan nilai (1→2→3→4). Sedangkan untuk *unfavorable* skornya bergerak sebaliknya yaitu dari kiri ke kanan (STS→TS→S→SS) dengan nilai (4→3→2→1).

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas instrumen digunakan untuk menguji validitas (ketepatan) tiap butir/item instrumen. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan.

Menurut Syofian (2013) ada beberapa kriteria pengujian validitas yaitu:

- a. Jika koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,3 ($>0,3$)
- b. Jika koefisien korelasi *Product Moment* $>$ r-tabel ($a ; n-2$), $n =$ jumlah sampel
- c. Nilai Sig. $\leq a$

Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi r pearson

$\sum XY$: jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

$\sum X$: jumlah skor keseluruhan tiap-tiap subjek

X^2 : jumlah kuadrat skor X

Y^2 : jumlah kuadrat skor Y

2. Reliabilitas

Menurut Syofian (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain itu Syofian (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel $> 0,6$. Syofian (2013) juga menjelaskan tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* yaitu:

1. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

2. Menetapkan nilai varians total

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

3. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right]$$

Keterangan :

r^{11}	: Koefisien reliabilitas instrumen
$\sum S_1$: Jumlah varians skor tiap-tiap item
K	: Jumlah aitem pertanyaan
S_1	: Varians skor tiap-tiap item
$\sum X_1^2$: Jumlah kuadrat aitem X_1
$(\sum X_1)^2$: Jumlah aitem X_1 di kuadratkan
n	: Jumlah sampel

G. Analisis Data

Sebagaimana uraian sebelumnya, pada desain penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran untuk mengetahui hubungan antara variabel. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran dari variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kepuasan kerja. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dan seberapa kuat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Setelah diperoleh data dari hasil penyebaran angket, selanjutnya langkah-langkah dalam prosedur pengolahan data menurut Sugiyono (2016) dengan menggunakan bantuan Software Excel 2007.

1. Analisis Statistik Deskripsi

Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai perumusan model variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sertamengidentifikasi karakteristik masing-masing dalam bentuk frekuensi dan persentase.

2. Analisis Kendall'S Tau_b ()

Pengukuran analisis dua variabel ordinal matriks data untuk n unsur sampel mengandung variabel X, yang diukur pada skala ordinal, dan variabel Y, yang diukur pada skala ordinal. Menurut Sugiyono (2016) untuk menguji hipotesis asosiatif bila datanya berbentuk ordinal dan sampelnya lebih dari 10 dipergunakan rumus korelasi kendall tau. Korelasi kendall tau digunakan untuk menguji hipotesis minor yaitu hubungan antara variabel. Untuk dapat memperoleh hasil yang efektif dan akurat, digunakan analisis korelasional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang telah dirumuskan sebelumnya dalam rumusan masalah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas (Komunikasi Interpersonal) dengan satu variabel terikat (Kepuasan Kerja) yang bersifat interval atau rasio. Untuk menghitung koefisien korelasi *Person Product Moment* digunakan rumus:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

r_{XY}	: Korelasi X dan Y
$\sum X$: Jumlah skor dalam sebaran x
$\sum Y$: Jumlah skor dalam sebaran y
$\sum XY$ berpasangan	: Jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan
$\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dari x
$\sum Y^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan dari y
n berpasangan	: Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan

Sebelum data dianalisis dengan *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a) Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b) Uji Linearitas, yaitu digunakan untuk mengetahui apa hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka disampaikan beberapa hal berikut :

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada karyawan divisi Administrasi di PT Angkasa Pura II (Persero) bandara Internasional Kualanamu, dimana $r_{xy} = 0,368$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$. Artinya semakin baik Komunikasi Interpersonal, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,136$. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 13,6%. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata antara hipotetik dan empirik, maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Komunikasi Interpersonal tergolong tinggi. Dengan nilai mean empirik sebesar 97,53 dan nilai mean hipotetik sebesar 75. Sedangkan untuk Variabel Kepuasan Kerja tergolong tinggi dengan nilai mean empirik 98,88 dan nilai mean hipotetik yaitu sebesar 77,5.

B. Saran

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut merupakan saran yang akan diberikan kepada beberapa pihak, antara lain

1. Karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu

Dengan melakukan komunikasi interpersonal yang intens sesama rekan kerja mampu mengurangi permasalahan dalam ketidakpuasan kerja, salah satunya adalah *turn over* atau keluarnya karyawan dalam pekerjaan. Komunikasi interpersonal juga dapat meningkatkan hubungan baik sesama karyawan dan meningkatkan suasana yang nyaman selama bekerja, sehingga keinginan untuk keluar pun menjadi berkurang. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, implikasinya adalah dapat meningkatkan produktifitas dan profesionalisme kerja karyawan divisi Administrasi dalam mencapai target dan tujuan dari PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.

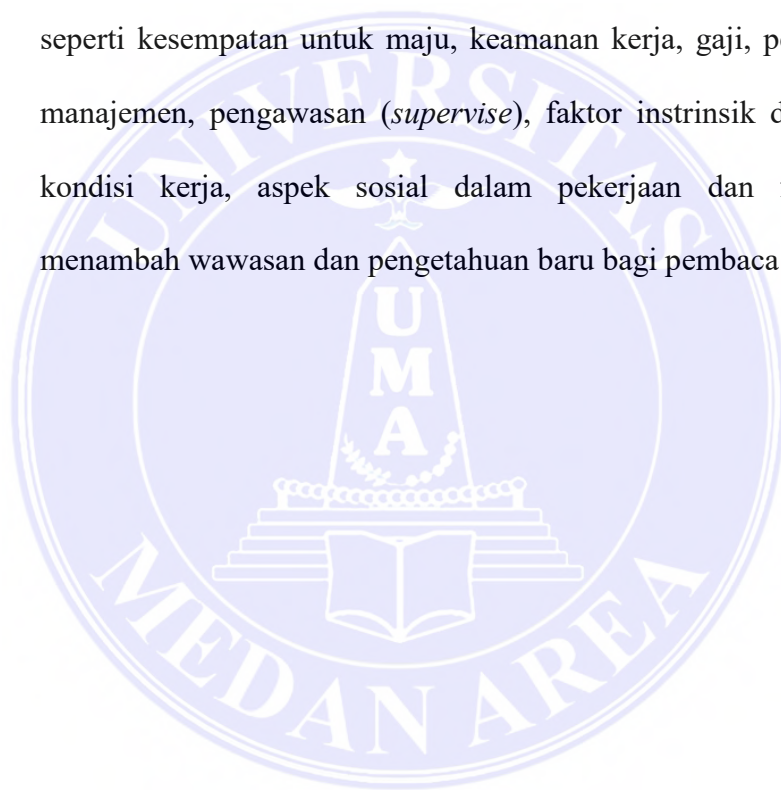
2. Pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu

Bagi pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu, penelitian ini dapat memberikan acuan untuk membuat sebuah kebijakan terkait pentingnya melakukan komunikasi interpersonal sesama karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan mengetahui bagaimana manfaat komunikasi interpersonal, maka pimpinan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu dapat menyusun sebuah langkah

preventif untuk mencegah karyawan mendapatkan ketidakpuasan kerja dan meningkatnya intensitas *turn over*, sehingga tujuan dan target dari perusahaan dapat sesegera mungkin tercapai demi meningkatnya kepuasan dari konsumen.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan pengembangan pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (*supervise*), faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas guna menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi pembaca lain.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar
- Badriah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Baliartati, B.O. (2017). *Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*
- Diasmoro, Okky. (2017). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT.Gangsar Tulungagung*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*
- Gusliza, N. (2013). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukit Tinggi*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T, Hani. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hardjana, A.M. (2003). *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius
- Hartini. (2015). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang Di PT Abdi Rez Batu Bara*. Fakultas Psikologi. Skripsi. Universitas Medan Area
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA
- Mahrani, Astry. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Di Tebing Tinggi*. Skripsi: Universitas Medan Area
- Morissan. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: UI Press.
- Ningsih, 2013. *Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Malioboro Inn Yogyakarta*: Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada
- Nuryadin, Deny, dkk. (2019). *Perilaku Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rivai dan Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed.2. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruliana, Poppy dan Lestari. (2019). *Teori Komunikasi*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Caps
- Suranto, AW. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Tangerang: Graha Ilmu
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yurmanita & Nellitawati. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Education: Universitas Negeri Padang
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Grup



LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN



**Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya adalah mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan *komunikasi interpersonal* dan *kepuasan kerja* pada karyawan Divisi Administrasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan untuk menyusun skripsi.

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

Saya mengharapkan, para karyawan dapat menjawab sesuai dengan keadaan, perasaan, 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. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

(Muhammad Fakhriza)

IDENTITAS DIRI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

Nama (Boleh Inisial) :
Usia :
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan :
Jabatan Pekerjaan :
Lama Bekerja :

~~~~Petunjuk Pengisian Skala~~~~

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda centang/ceklis (✓)** pada pilihan jawaban berikut:

**SS** = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

**S** = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

**TS** = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

**STS** = Apabila anda **“SANGAT TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.

**CONTOH :**

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

😊 Selamat Mengerjakan 😊

### SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

| No. | Pernyataan                                                                          | SS | S | TS | STS |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya akan memberikan nasehat kepada teman yang tidak taat aturan.                   |    |   |    |     |
| 2.  | Saya ikut merasakan ketika rekan kerja menceritakan kesulitan pekerjaannya.         |    |   |    |     |
| 3.  | Saya menanggapi pendapat yang rekan kerja sampaikan.                                |    |   |    |     |
| 4.  | Saya tidak menanggapi saran yang diberikan oleh rekan kerja.                        |    |   |    |     |
| 5.  | Saya malas bertanya tentang apapun kepada rekan kerja.                              |    |   |    |     |
| 6.  | Saya acuh terhadap permasalahan yang dialami oleh rekan kerja.                      |    |   |    |     |
| 7.  | Apabila terdapat kendala dalam bekerja saya akan menanyakan dengan teman            |    |   |    |     |
| 8.  | Saya dapat merasakan kesedihan teman bicara melalui ekspresi wajahnya.              |    |   |    |     |
| 9.  | Saya mendengarkan pembicaraan teman bicara dengan penuh perhatian.                  |    |   |    |     |
| 10. | Saya berusaha memahami kesedihan teman bicara.                                      |    |   |    |     |
| 11. | Saya tidak paham kesedihan yang dialami teman bicara.                               |    |   |    |     |
| 12. | Saat berbicara, saya menatap teman bicara.                                          |    |   |    |     |
| 13. | Saya dan rekan kerja saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.       |    |   |    |     |
| 14. | Saya suka bekerja sendiri daripada meminta bantuan kepada rekan kerja.              |    |   |    |     |
| 15. | Saya tidak malu untuk menyampaikan pendapat kepada teman bicara.                    |    |   |    |     |
| 16. | Saya enggan memperlihatkan ekspresi terhadap hal-hal yang diceritakan teman bicara. |    |   |    |     |
| 17. | Saya suka menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan tugas.                       |    |   |    |     |
| 18. | Saya tidak berusaha untuk mengetahui apa yang rekan kerja butuhkan.                 |    |   |    |     |
| 19. | Saya memberikan kritik/saran kepada rekan kerja yang lalai menjalankan tugasnya.    |    |   |    |     |
| 20. | Saya memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk berpendapat.                    |    |   |    |     |
| 21. | Saya malas mendengarkan keluhan dari rekan kerja.                                   |    |   |    |     |
| 22. | Saya tidak menanggapi saran yang diberikan rekan kerja.                             |    |   |    |     |
| 23. | Saya selalu mengambil langkah untuk mencegah                                        |    |   |    |     |

|     |                                                                                        |  |  |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|     | permasalahan dengan rekan kerja.                                                       |  |  |  |  |
| 24. | Saya memberikan pujian setiap rekan kerja berhasil menyelesaikan tugasnya.             |  |  |  |  |
| 25. | Saya memikirkan solusi dari masalah pekerjaan sendiri tanpa bertanya pada rekan kerja. |  |  |  |  |
| 26. | Saya enggan menerima saran dan dari siapapun.                                          |  |  |  |  |
| 27. | Saya dapat melakukan perintah atasan dengan baik.                                      |  |  |  |  |
| 28. | Apabila ada teman yang melanggar aturan saya akan memarahinya.                         |  |  |  |  |
| 29. | Saya akan memanggil rekan kerja yang lebih tua dengan sopan santun.                    |  |  |  |  |
| 30. | Apabila teman sedang badmood saya tidak mengajaknya berdiskusi.                        |  |  |  |  |
| 31. | Saya terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan.                                       |  |  |  |  |
| 32. | Setiap berpapasan dengan teman saya akan menyapanya.                                   |  |  |  |  |
| 33. | Saya akan berusaha sopan dalam berkomunikasi dengan siapa pun.                         |  |  |  |  |
| 34. | Saya tidak memberikan kesempatan berbicara kepada rekan kerja saya saat berdiskusi.    |  |  |  |  |
| 35. | Apabila berpapasan dengan rekan kerja saya tidak menegurnya.                           |  |  |  |  |

### SKALA KEPUASAN KERJA

| No. | Pernyataan                                                                                                | SS | S | TS | STS |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan.                                                           |    |   |    |     |
| 2.  | Saya memilih istirahat daripada menggantikan posisi orang rekan kerja.                                    |    |   |    |     |
| 3.  | Ketika rekan kerja absen atau cuti, dengan senang hati saya menggantikan mereka.                          |    |   |    |     |
| 4.  | Saya frustrasi ketika atasan memberikan tugas terlalu banyak.                                             |    |   |    |     |
| 5.  | Saya senang ketika mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.                                 |    |   |    |     |
| 6.  | Atasan tidak mau meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. |    |   |    |     |
| 7.  | Jika memiliki waktu luang, saya membantu rekan kerja tanpa diminta.                                       |    |   |    |     |
| 8.  | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.                                                                 |    |   |    |     |
| 9.  | Saya tidak dihargai oleh perusahaan karena gaji yang tidak sesuai dengan harapan.                         |    |   |    |     |
| 10. | Saya nyaman bekerja di perusahaan ini karena fasilitas yang cukup baik untuk digunakan.                   |    |   |    |     |
| 11. | Saya malas menjelaskan ke rekan kerja apabila mereka belum paham.                                         |    |   |    |     |
| 12. | Saya akan lembur jika tuntutan pekerjaan belum selesai.                                                   |    |   |    |     |
| 13. | Menurut saya, tuntu tan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.                                          |    |   |    |     |
| 14. | Setiap tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik bila tidak ada dukungan dari rekan kerja saya.          |    |   |    |     |
| 15. | Saya tidak langsung bekerja walaupun datang lebih awal.                                                   |    |   |    |     |
| 16. | Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang sulit.                                                            |    |   |    |     |
| 17. | Jika ada karyawan yang baru bekerja, saya menawarkan diri untuk membantunya.                              |    |   |    |     |
| 18. | Saya bersedia memberikan usaha yang dapat membuat perusahaan terus berkembang.                            |    |   |    |     |
| 19. | Saya mengerjakan sesuatu dengan efisien.                                                                  |    |   |    |     |
| 20. | Saya aman dalam bekerja karena tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan ini.                    |    |   |    |     |
| 21. | Kurangnya promosi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi pekerjaannya.           |    |   |    |     |
| 22. | Saya puas bekerja ketika atasan memberikan penilaian yang baik.                                           |    |   |    |     |
| 23. | Semua peralatan kerja kami bawa sendiri.                                                                  |    |   |    |     |
| 24. | Saya akan meminta pendapat rekan kerja dalam                                                              |    |   |    |     |

|     |                                                                                                  |  |  |  |  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|     | mengambil keputusan.                                                                             |  |  |  |  |
| 25. | Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang.        |  |  |  |  |
| 26. | Saya suka bekerja sendiri karena kontribusi kurang dari rekan kerja.                             |  |  |  |  |
| 27. | Menurut saya, kelengkapan atribut dan fasilitas kerja adalah hal yang penting.                   |  |  |  |  |
| 28. | Tidak ada paksaan untuk saya saat memulai bekerja disini.                                        |  |  |  |  |
| 29. | Saya gemar menceritakan rekan kerja yang memiliki masalah.                                       |  |  |  |  |
| 30. | Saya kecewa jika rekan kerja tidak mau saling membantu.                                          |  |  |  |  |
| 31. | Kinerja saya menurun di karenakan ruangan yang bising.                                           |  |  |  |  |
| 32. | Apabila teman mengalami kesusahan dalam bekerja saya diam saja.                                  |  |  |  |  |
| 33. | Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, saya tetap belajar dan memperbaiki.                      |  |  |  |  |
| 34. | Kinerja karyawan yang buruk dipengaruhi oleh kurangnya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. |  |  |  |  |
| 35. | Pekerjaan yang saya lakukan dihargai sehingga mendapatkan apresiasi oleh perusahaan.             |  |  |  |  |
| 36. | Saya pernah mendapatkan bonus dari perusahaan ketika melakukan lembur kerja.                     |  |  |  |  |
| 37. | Saya senang banyak kenalan ditempat kerja.                                                       |  |  |  |  |
| 38. | Saya akan memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesusahan dalam bekerja.                |  |  |  |  |
| 39. | Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor tidak terpenuhi.           |  |  |  |  |
| 40. | Saya puas karena ditempatkan di bagian yang sesuai dengan keterampilan.                          |  |  |  |  |
| 41. | Gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja saya.                                         |  |  |  |  |
| 42. | Semua peralatan kerja disediakan dari perusahaan.                                                |  |  |  |  |

## LAMPIRAN B

### VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
/SCALE('Komunikasi Interpersonal') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

#### Reliability

| Notes                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 03-JUN-2021 19:53:13                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Comments               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data<br>File<br>Matrix Input<br>Definition of Missing<br>Cases Used                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Missing Value Handling | User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.<br>RELIABILITY<br>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35<br>/SCALE('Komunikasi Interpersonal') ALL<br>/MODEL=ALPHA<br>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE<br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Syntax                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Resources              | Processor Time 00:00:00,03<br>Elapsed Time 00:00:00,05                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

[DataSet0]

### Scale: Komunikasi Interpersonal

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 75 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 75 | 100,0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,872             | 35         |

#### Item Statistics

|          | Mean | Std. Deviation | N  |
|----------|------|----------------|----|
| aitem_1  | 3,24 | ,589           | 75 |
| aitem_2  | 3,32 | ,549           | 75 |
| aitem_3  | 3,40 | ,493           | 75 |
| aitem_4  | 3,28 | ,605           | 75 |
| aitem_5  | 3,40 | ,637           | 75 |
| aitem_6  | 3,24 | ,654           | 75 |
| aitem_7  | 3,36 | ,690           | 75 |
| aitem_8  | 3,08 | ,632           | 75 |
| aitem_9  | 3,12 | ,434           | 75 |
| aitem_10 | 3,11 | ,421           | 75 |
| aitem_11 | 3,04 | ,603           | 75 |
| aitem_12 | 3,09 | ,550           | 75 |
| aitem_13 | 3,52 | ,503           | 75 |
| aitem_14 | 2,79 | ,843           | 75 |
| aitem_15 | 3,11 | ,535           | 75 |
| aitem_16 | 2,80 | ,615           | 75 |
| aitem_17 | 2,28 | ,727           | 75 |
| aitem_18 | 3,16 | ,466           | 75 |
| aitem_19 | 2,96 | ,603           | 75 |
| aitem_20 | 3,44 | ,575           | 75 |
| aitem_21 | 3,20 | ,697           | 75 |
| aitem_22 | 3,48 | ,503           | 75 |
| aitem_23 | 3,12 | ,434           | 75 |
| aitem_24 | 3,36 | ,690           | 75 |
| aitem_25 | 2,88 | ,636           | 75 |
| aitem_26 | 3,40 | ,493           | 75 |
| aitem_27 | 3,33 | ,528           | 75 |
| aitem_28 | 2,77 | ,628           | 75 |
| aitem_29 | 3,56 | ,500           | 75 |
| aitem_30 | 2,77 | ,764           | 75 |
| aitem_31 | 2,95 | ,655           | 75 |
| aitem_32 | 3,32 | ,549           | 75 |
| aitem_33 | 3,56 | ,500           | 75 |
| aitem_34 | 3,56 | ,500           | 75 |
| aitem_35 | 3,52 | ,503           | 75 |

#### Item-Total Statistics



|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1         | 108,28                     | 74,475                         | ,425                             | ,868                             |
| aitem_2         | 108,20                     | 75,622                         | ,337                             | ,869                             |
| aitem_3         | 108,12                     | 76,053                         | ,331                             | ,870                             |
| aitem_4         | 108,24                     | 72,185                         | ,641                             | ,863                             |
| aitem_5         | 108,12                     | 70,810                         | ,740                             | ,860                             |
| aitem_6         | 108,28                     | 70,772                         | ,722                             | ,860                             |
| aitem_7         | 108,16                     | 72,136                         | ,557                             | ,864                             |
| aitem_8         | 108,44                     | 72,979                         | ,534                             | ,865                             |
| aitem_9         | 108,40                     | 74,784                         | ,556                             | ,866                             |
| <b>aitem_10</b> | <b>108,41</b>              | <b>77,192</b>                  | <b>,240</b>                      | <b>,871</b>                      |
| aitem_11        | 108,48                     | 71,118                         | ,754                             | ,860                             |
| aitem_12        | 108,43                     | 75,491                         | ,351                             | ,869                             |
| aitem_13        | 108,00                     | 75,676                         | ,368                             | ,869                             |
| aitem_14        | 108,73                     | 74,901                         | ,342                             | ,874                             |
| aitem_15        | 108,41                     | 75,570                         | ,354                             | ,869                             |
| aitem_16        | 108,72                     | 75,826                         | ,374                             | ,871                             |
| <b>aitem_17</b> | <b>109,24</b>              | <b>81,536</b>                  | <b>-,222</b>                     | <b>,884</b>                      |
| aitem_18        | 108,36                     | 73,342                         | ,700                             | ,863                             |
| aitem_19        | 108,56                     | 74,547                         | ,407                             | ,868                             |
| aitem_20        | 108,08                     | 72,912                         | ,601                             | ,864                             |
| aitem_21        | 108,32                     | 73,491                         | ,432                             | ,867                             |
| aitem_22        | 108,04                     | 73,606                         | ,612                             | ,864                             |
| aitem_23        | 108,40                     | 75,568                         | ,449                             | ,868                             |
| aitem_24        | 108,16                     | 73,055                         | ,476                             | ,866                             |
| <b>aitem_25</b> | <b>108,64</b>              | <b>75,936</b>                  | <b>,253</b>                      | <b>,872</b>                      |
| aitem_26        | 108,12                     | 74,539                         | ,512                             | ,866                             |
| aitem_27        | 108,19                     | 76,803                         | ,223                             | ,872                             |
| <b>aitem_28</b> | <b>108,75</b>              | <b>77,813</b>                  | <b>,085</b>                      | <b>,875</b>                      |
| aitem_29        | 107,96                     | 74,309                         | ,532                             | ,866                             |
| aitem_30        | 108,75                     | 85,165                         | ,469                             | ,891                             |
| <b>aitem_31</b> | <b>108,57</b>              | <b>76,707</b>                  | <b>,175</b>                      | <b>,873</b>                      |
| aitem_32        | 108,20                     | 73,054                         | ,617                             | ,864                             |
| aitem_33        | 107,96                     | 75,012                         | ,449                             | ,867                             |
| aitem_34        | 107,96                     | 75,066                         | ,442                             | ,868                             |
| aitem_35        | 108,00                     | 75,838                         | ,349                             | ,869                             |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 111,52 | 79,145   | 8,896          | 35         |

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42
/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

## Reliability

|                        |                                                                                                       | Notes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         |                                                                                                       | 03-JUN-2021 19:55:55                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Comments               |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data<br>File<br>Matrix Input | DataSet1<br><none><br><none><br><none>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Missing Value Handling | Definition of Missing<br>Cases Used                                                                   | User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.<br>RELIABILITY<br>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42<br>/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL<br>/MODEL=ALPHA<br>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE<br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Syntax                 |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time                                                                        | 00:00:00,03<br>00:00:00,03                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

[DataSet1]

**Scale: Kepuasan Kerja**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 75 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 75 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,836             | 42         |

**Item Statistics**

|          | Mean | Std. Deviation | N  |
|----------|------|----------------|----|
| aitem_1  | 3,13 | ,600           | 75 |
| aitem_2  | 2,84 | ,616           | 75 |
| aitem_3  | 3,01 | ,668           | 75 |
| aitem_4  | 2,96 | ,531           | 75 |
| aitem_5  | 3,67 | ,502           | 75 |
| aitem_6  | 3,20 | ,465           | 75 |
| aitem_7  | 3,03 | ,697           | 75 |
| aitem_8  | 3,20 | ,465           | 75 |
| aitem_9  | 3,39 | ,543           | 75 |
| aitem_10 | 3,48 | ,503           | 75 |
| aitem_11 | 3,21 | ,622           | 75 |
| aitem_12 | 3,28 | ,508           | 75 |
| aitem_13 | 3,21 | ,576           | 75 |
| aitem_14 | 2,96 | ,877           | 75 |
| aitem_15 | 3,17 | ,503           | 75 |
| aitem_16 | 3,31 | ,464           | 75 |
| aitem_17 | 3,23 | ,509           | 75 |
| aitem_18 | 3,45 | ,599           | 75 |
| aitem_19 | 3,36 | ,483           | 75 |
| aitem_20 | 3,39 | ,590           | 75 |
| aitem_21 | 3,11 | ,649           | 75 |
| aitem_22 | 3,27 | ,553           | 75 |
| aitem_23 | 3,28 | ,481           | 75 |
| aitem_24 | 3,17 | ,623           | 75 |
| aitem_25 | 3,48 | ,529           | 75 |
| aitem_26 | 3,13 | ,414           | 75 |
| aitem_27 | 3,17 | ,742           | 75 |
| aitem_28 | 3,23 | ,535           | 75 |
| aitem_29 | 3,19 | ,651           | 75 |
| aitem_30 | 3,03 | ,545           | 75 |
| aitem_31 | 3,00 | ,658           | 75 |
| aitem_32 | 3,24 | ,430           | 75 |
| aitem_33 | 3,15 | ,512           | 75 |
| aitem_34 | 2,65 | ,814           | 75 |
| aitem_35 | 3,11 | ,535           | 75 |
| aitem_36 | 2,96 | ,603           | 75 |
| aitem_37 | 3,21 | ,444           | 75 |
| aitem_38 | 3,19 | ,392           | 75 |
| aitem_39 | 3,00 | ,329           | 75 |
| aitem_40 | 3,12 | ,401           | 75 |
| aitem_41 | 3,15 | ,456           | 75 |
| aitem_42 | 3,32 | ,498           | 75 |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1  | 130,49                     | 56,388                         | ,370                             | ,791                             |
| aitem_2  | 130,79                     | 54,413                         | ,483                             | ,783                             |
| aitem_3  | 130,61                     | 55,700                         | ,305                             | ,790                             |
| aitem_4  | 130,67                     | 55,252                         | ,462                             | ,785                             |
| aitem_5  | 129,96                     | 58,471                         | ,060                             | ,798                             |
| aitem_6  | 130,43                     | 56,167                         | ,402                             | ,788                             |
| aitem_7  | 130,60                     | 55,541                         | ,304                             | ,790                             |
| aitem_8  | 130,43                     | 55,491                         | ,502                             | ,785                             |
| aitem_9  | 130,24                     | 57,861                         | ,125                             | ,796                             |
| aitem_10 | 130,15                     | 55,748                         | ,424                             | ,787                             |
| aitem_11 | 130,41                     | 55,570                         | ,348                             | ,788                             |
| aitem_12 | 130,35                     | 57,716                         | ,156                             | ,795                             |
| aitem_13 | 130,41                     | 57,273                         | ,181                             | ,794                             |
| aitem_14 | 130,67                     | 59,712                         | -,096                            | ,811                             |
| aitem_15 | 130,45                     | 56,008                         | ,388                             | ,788                             |
| aitem_16 | 130,32                     | 57,545                         | ,302                             | ,793                             |
| aitem_17 | 130,40                     | 55,351                         | ,472                             | ,785                             |
| aitem_18 | 130,17                     | 56,415                         | ,267                             | ,791                             |
| aitem_19 | 130,27                     | 57,441                         | ,206                             | ,793                             |
| aitem_20 | 130,24                     | 55,888                         | ,334                             | ,789                             |
| aitem_21 | 130,52                     | 56,631                         | ,318                             | ,793                             |
| aitem_22 | 130,36                     | 57,585                         | ,154                             | ,795                             |
| aitem_23 | 130,35                     | 57,365                         | ,318                             | ,793                             |
| aitem_24 | 130,45                     | 55,738                         | ,328                             | ,789                             |
| aitem_25 | 130,15                     | 55,127                         | ,481                             | ,784                             |
| aitem_26 | 130,49                     | 57,551                         | ,333                             | ,793                             |
| aitem_27 | 130,45                     | 59,116                         | -,042                            | ,805                             |
| aitem_28 | 130,40                     | 55,892                         | ,376                             | ,788                             |
| aitem_29 | 130,44                     | 57,520                         | ,125                             | ,797                             |
| aitem_30 | 130,60                     | 55,784                         | ,381                             | ,788                             |
| aitem_31 | 130,63                     | 58,183                         | ,057                             | ,800                             |
| aitem_32 | 130,39                     | 56,592                         | ,372                             | ,789                             |
| aitem_33 | 130,48                     | 55,307                         | ,475                             | ,785                             |
| aitem_34 | 130,97                     | 58,702                         | -,015                            | ,806                             |
| aitem_35 | 130,52                     | 56,766                         | ,365                             | ,791                             |
| aitem_36 | 130,67                     | 57,847                         | ,106                             | ,797                             |
| aitem_37 | 130,41                     | 56,246                         | ,411                             | ,788                             |
| aitem_38 | 130,44                     | 56,250                         | ,472                             | ,787                             |
| aitem_39 | 130,63                     | 56,345                         | ,553                             | ,786                             |
| aitem_40 | 130,51                     | 57,145                         | ,309                             | ,791                             |
| aitem_41 | 130,48                     | 56,631                         | ,342                             | ,789                             |
| aitem_42 | 130,31                     | 56,270                         | ,357                             | ,789                             |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 133,63 | 59,183   | 7,693          | 42         |

## LAMPIRAN C

### UJI NORMALITAS

NPAR TESTS  
 /K-S(NORMAL)=X Y  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

|                        |                                      | Notes                                                                                                  |
|------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         |                                      | 03-JUN-2021 20:46:09                                                                                   |
| Comments               |                                      |                                                                                                        |
| Input                  | Active Dataset                       | DataSet2                                                                                               |
|                        | Filter                               | <none>                                                                                                 |
|                        | Weight                               | <none>                                                                                                 |
|                        | Split File                           | <none>                                                                                                 |
|                        | N of Rows in Working Data File       | 75                                                                                                     |
| Missing Value Handling | Definition of Missing                | User-defined missing values are treated as missing.                                                    |
|                        | Cases Used                           | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax                 |                                      | NPAR TESTS<br>/K-S(NORMAL)=X Y<br>/STATISTICS DESCRIPTIVES<br>/MISSING ANALYSIS.                       |
| Resources              | Processor Time                       | 00:00:00,02                                                                                            |
|                        | Elapsed Time                         | 00:00:00,02                                                                                            |
|                        | Number of Cases Allowed <sup>a</sup> | 157286                                                                                                 |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

|                          | N  | Mean  | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|--------------------------|----|-------|----------------|---------|---------|
| Komunikasi Interpersonal | 75 | 97,53 | 8,571          | 85      | 117     |
| Kepuasan Kerja           | 75 | 98,88 | 6,875          | 87      | 124     |

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Komunikasi Interpersonal | Kepuasan Kerja |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|
| N                                |                | 75                       | 75             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 97,53                    | 98,88          |
|                                  | Std. Deviation | 8,571                    | 6,875          |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,099                     | ,089           |
|                                  | Positive       | ,091                     | ,089           |
|                                  | Negative       | -,099                    | -,072          |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,856                     | ,771           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,456                     | ,592           |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN D

### UJI LINEARITAS

MEANS TABLES=Y BY X  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

#### Means

|                        |                                | Notes                                                                                                                                    |
|------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         |                                | 03-JUN-2021 20:46:28                                                                                                                     |
| Comments               |                                |                                                                                                                                          |
| Input                  | Active Dataset                 | DataSet2                                                                                                                                 |
|                        | Filter                         | <none>                                                                                                                                   |
|                        | Weight                         | <none>                                                                                                                                   |
|                        | Split File                     | <none>                                                                                                                                   |
|                        | N of Rows in Working Data File | 75                                                                                                                                       |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. |
|                        | Cases Used                     | Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.       |
| Syntax                 |                                | MEANS TABLES=Y BY X<br>/CELLS MEAN COUNT STDDEV<br>/STATISTICS ANOVA LINEARITY.                                                          |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00,02                                                                                                                              |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00,02                                                                                                                              |

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

|                                              | Cases    |         |          |         |       |         |
|----------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                                              | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                                              | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Kepuasan Kerja *<br>Komunikasi Interpersonal | 75       | 100,0%  | 0        | 0,0%    | 75    | 100,0%  |

**Report**

Kepuasan Kerja

| Komunikasi Interpersonal | Mean   | N  | Std. Deviation |
|--------------------------|--------|----|----------------|
| 85                       | 95,50  | 6  | 5,089          |
| 86                       | 94,00  | 3  | 1,732          |
| 87                       | 93,33  | 3  | 6,658          |
| 88                       | 101,00 | 3  | 4,000          |
| 89                       | 92,67  | 3  | 2,887          |
| 91                       | 96,00  | 2  | 4,243          |
| 92                       | 98,75  | 4  | 4,031          |
| 93                       | 100,67 | 3  | 8,327          |
| 94                       | 93,00  | 1  | .              |
| 95                       | 98,40  | 5  | 3,782          |
| 96                       | 102,00 | 6  | 9,839          |
| 97                       | 95,67  | 3  | 4,933          |
| 99                       | 95,67  | 3  | 5,508          |
| 102                      | 101,50 | 6  | 6,025          |
| 103                      | 100,50 | 2  | 14,849         |
| 104                      | 93,00  | 2  | 2,828          |
| 105                      | 101,71 | 7  | 6,824          |
| 106                      | 102,00 | 2  | 1,414          |
| 107                      | 101,00 | 3  | 6,083          |
| 108                      | 99,00  | 1  | .              |
| 109                      | 101,00 | 1  | .              |
| 110                      | 100,50 | 2  | 10,607         |
| 111                      | 97,00  | 1  | .              |
| 117                      | 109,00 | 3  | 14,526         |
| Total                    | 98,88  | 75 | 6,875          |



**ANOVA Table**

|                                              |                |                          | Sum of Squares | df     | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|-------|------|
| Kepuasan Kerja *<br>Komunikasi Interpersonal | Between Groups | (Combined)               | 1069,208       | 23     | 46,487      | ,976  | ,509 |
|                                              |                | Linearity                | 474,888        | 1      | 474,888     | 9,972 | ,003 |
|                                              |                | Deviation from Linearity | 594,320        | 22     | 27,015      | ,567  | ,926 |
|                                              | Within Groups  | 2428,712                 | 51             | 47,622 |             |       |      |
|                                              | Total          | 3497,920                 | 74             |        |             |       |      |

**Measures of Association**

|                                              | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|----------------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Kepuasan Kerja *<br>Komunikasi Interpersonal | ,368 | ,136      | ,553 | ,306        |

## LAMPIRAN E

### UJI HIPOTESIS

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

|                        |                           | Notes                                                                                                    |
|------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         |                           | 03-JUN-2021 20:47:52                                                                                     |
| Comments               |                           |                                                                                                          |
| Input                  | Active Dataset            | DataSet2                                                                                                 |
|                        | Filter                    | <none>                                                                                                   |
|                        | Weight                    | <none>                                                                                                   |
|                        | Split File                | <none>                                                                                                   |
|                        | N of Rows in Working Data | 75                                                                                                       |
| Missing Value Handling | Definition of Missing     | User-defined missing values are treated as missing.                                                      |
|                        | Cases Used                | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.          |
| Syntax                 |                           | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=X Y<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/STATISTICS DESCRIPTIVES<br>/MISSING=PAIRWISE. |
| Resources              | Processor Time            | 00:00:00,14                                                                                              |
|                        | Elapsed Time              | 00:00:00,17                                                                                              |

[DataSet2]

#### Descriptive Statistics

|                          | Mean  | Std. Deviation | N  |
|--------------------------|-------|----------------|----|
| Komunikasi Interpersonal | 97,53 | 8,571          | 75 |
| Kepuasan Kerja           | 98,88 | 6,875          | 75 |

#### Correlations


|                          |                     | Komunikasi Interpersonal | Kepuasan Kerja |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|----------------|
| Komunikasi Interpersonal | Pearson Correlation | 1                        | ,368**         |
|                          | Sig. (2-tailed)     |                          | ,001           |
|                          | N                   | 75                       | 75             |
| Kepuasan Kerja           | Pearson Correlation | ,368**                   | 1              |
|                          | Sig. (2-tailed)     | ,001                     |                |
|                          | N                   | 75                       | 75             |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## LAMPIRAN F

### SURAT PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 315/FPSI/01.10/III/2021 Medan, 30 Maret 2021  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

**Yth. Executive General Manager**  
**PT. Angkasa Pura II (Persero)**  
c.q. Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu  
Di  
Tempat

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


Nama : Muhammad Fakhriza  
NPM : 168600422  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Angkasa Pura II (Persero), Jl. Bandara Kualanamu, Ps. Enam Kualanamu** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Administrasi PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu"**.

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

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

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

  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip

