



Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar

Correlation on Interpersonal Communication with Employee Job Satisfaction In PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar

Suci Sakinah Lumban Tobing, & Khairuddin

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan. Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan interpersonal antara dua orang atau lebih, baik secara verbal maupun nonverbal. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya, yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar yang berjumlah 63 orang 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 $r_{xy} = 0,488$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) 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. Komunikasi Interpersonal memberikan sumbangan efektif sebesar 23,8%, 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

Abstract

This study purpose to determine the correlation between interpersonal communication with employee job satisfaction. Interpersonal communication is the communication process of between two or more people through verbal or non-verbal methods. Job satisfaction is measure of worker's positive feelings derives from their job, which is perceived from the comparison between actual work results and expected results. The population in this study is all employees of PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar, totaling 63 samples, used a total sampling method. The measuring instrument used is the Interpersonal Communication scale and the Job Satisfaction scale by using Likert scale. The data processing in this study used the Product Moment correlation method by Pearson. The results showed a correlation of $r_{xy} = 0.488$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$), means that there is a significant positive correlation between Interpersonal Communication and Job Satisfaction. It means that the better the Interpersonal Communication, the higher the Job Satisfaction. Interpersonal Communication provides an effective contribution of 23.8%. while the remaining other factors that influence in this study that are not visible, that are opportunities for advancement, job security, salary, company and management, supervision (supervise), intrinsic factors of work, working conditions, social aspects of work and facilities.

Keywords: Interpersonal Communication; Job satisfaction; Employee

How to Cite: Khairuddin, Suci Sakinah Lumban Tobing. (2023). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1) 2023: 36-43,

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar yang beralamat di Jl.Kapten M.H. Sitorus No. 1, Kec. Siantar Barat, Kel. Proklamasi, Pematang Siantar. Area ini memiliki tugas untuk melakukan pembayaran suatu layanan dari PT. PLN (Persero) dimana pelanggan menggunakan energy listrik terlebih dahulu dan akan membayar pada bulan berikutnya. Setiap bulan PLN harus mencatat meter, menghitung dan menerbitkan rekening yang harus dibayar pelanggan, melakukan penagihan kepada pelanggan yang terlambat atau tidak membayar dan akan memutus aliran listrik jika konsumen terlambat membayar listrik setelah waktu tertentu. Bagian ini memiliki tanggung jawab atas informasi tentang hal-hal yang berhubungan dengan penyambungan tenaga listrik kepada calon pelanggan atau pelanggan. Bagian ini pun melayani permintaan penyambungan baru, perubahan daya, perubahan tarif, perubahan nama pelanggan, serta pengaduan yang berhubungan dengan penyambungan tenaga listrik dan keluhan listrik lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi. Menurut Munandar (2012), salah satu faktor kepuasan kerja adalah dukungan sosial rekan kerja. Hubungan antara karyawan satu dengan yang lain berkaitan erat dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Diasmoro (2017) tentang komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja mengatakan bahwa komunikasi interpersonal ini menjadi kebutuhan yang penting yang harus diciptakan agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik yaitu dapat memenuhi target produksi serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Komunikasi interpersonal tidak harus dilakukan pada saat bekerja, mengingat fokus yang tinggi pada saat bekerja, namun dapat dilakukan di sela waktu yang luang. Peraturan perusahaan tentunya bukan menjadi penghalang bagi karyawan untuk bisa saling melakukan komunikasi interpersonal. Achroza (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa faktor penting dalam dukungan verbal menuntut adanya sebuah kemampuan berkomunikasi yang baik. Dengan kata lain untuk mendapatkan sebuah dukungan sosial, kemampuan komunikasi interpersonal individu dengan individu lainnya merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki. Dengan dukungan verbal, individu dapat berinteraksi dan mendapatkan banyak informasi, serta menimbulkan keakraban sosial, serta manfaat emosional bagi individu yang akan berdampak pada kepuasan kerja seorang karyawan. Ramaraju (2012) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dan memiliki dampak pada semua aspek kehidupan. Hasil dari penelitian Ramaraju menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan rasa pengertian dan dukungan yang baik antar sesama komunikasi, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja inilah yang diharapkan dapat memiliki hubungan positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Melihat berbagai situasi yang terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar tuntutan pekerjaan, kurangnya interaksi antar karyawan, dan jam kerja yang tinggi, dapat menimbulkan dan meningkatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar yang muncul dapat dipengaruhi oleh persepsi diri tentang pekerjaan yang dilakukan dan bagaimana masing-masing karyawan mempersepsikan berbagai situasi yang ada pada pekerjaannya. Persepsi ini muncul ketika realita-realita yang didapatkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan harapan-harapan karyawan yang telah dibentuk sebelumnya. hal inilah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan. Urgensi atau manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, sehingga

dapat menambah kajian dalam bidang psikologi industri. Selain itu tema penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lanjutan dengan tema yang sama namun dilakukan pada subjek maupun tempat yang berbeda. Selain manfaat secara teoritis, manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar.

Kepuasan Kerja

Spector (dalam Widyarsani, 2014) kepuasan kerja adalah sikap evaluasi yang direfleksikan individu terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari aspek pekerjaannya. Perasaan tersebut berkisar pada kesukaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

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

Wagner III & Hollenbeck (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang menggambarkan hasil dari persepsi individu karena telah menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk menyelesaikan nilai-nilai kerja yang dianggapnya penting untuk dicapai.

Robbins (2018) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap hasil dan evaluasi dari pekerjaannya. Robbins mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya didapat dari pemenuhan tugas pekerjaan yang teramati saja, tapi kepuasan kerja juga diperoleh dari interaksi dengan atasan maupun rekan kerja, mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan, memiliki standar performa kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya, yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Lebih singkatnya yaitu ketika keinginan sesuai dengan apa yang didupatkannya.

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) menyatakan bahwa terdupat 6 aspek untuk mengukur variabel kepuasan kerja, yakni:

1. Prestasi Kerja adalah keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.
2. Pengakuan adalah besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.
3. Pekerjaan itu sendiri adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.
4. Tanggung jawab adalah besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya.
5. Promosi adalah kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.
6. Pengembangan potensi individu adalah ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja.

Menurut Gilmer (dalam Sinambela, 2016), terdupat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, adalah sebagai berikut:

1. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. *Keamanan kerja*. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi

pegawai pria maupun wanita.

3. *Gaji*, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. *Pengawasan (Supervise)*. Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.
6. *Faktor intrinsik dari pekerjaan*. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
7. *Kondisi kerja*, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
8. *Aspek sosial dalam pekerjaan*, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
9. *Komunikasi*. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. *Fasilitas*. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

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.

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

Pace (dalam Rakhmat, 2013) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi antara dua orang ataupun lebih dengan media tatap muka langsung dimana pengirim informasi dapat memberikan informasinya secara langsung dan penerima mendapatkan informasi secara langsung dan dapat pula langsung memberikan tanggapan. Informasi yang disampaikan dalam komunikasi interpersonal dapat berupa verbal dan non verbal.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang melibatkan paling sedikit dua orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal (informasi, pikiran, gagasan, dan sebagainya) ataupun non verbal.

DeVito (dalam Rakhmat, 2013) komunikasi interpersonal mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan.

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

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode korelasional yaitu metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan cara membagikan skala. Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti yaitu variabel X (variabel independen) adalah komunikasi interpersonal dengan variabel Y (variabel dependen) yaitu kepuasan kerja. Data yang telah dikumpulkan akan di uji korelasi atau hubungan diantara dua variabel.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar sebanyak 63 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2016) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Maka sampel yang diambil adalah sebanyak 63 orang.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah cara atau tindakan yang dilakukan oleh individu dalam menyampaikan informasi, pikiran, gagasan, perasaan dan pesan kepada individu lain yang memungkinkan individu mendapatkan umpan balik dan penilaian diri dari orang lain sehingga terjadi hubungan timbal balik antara kedua individu tersebut. Komunikasi interpersonal diukur dengan melihat lima aspek menurut Devito, yakni keterbukaan (kesediaan untuk menerima dan memberikan informasi), empati (merasakan perasaan dari komunikan lain), sikap mendukung (dukungan sosial berupa dukungan verbal maupun non verbal), sikap positif (menerima dan melakukan saran yang diberikan), dan kesetaraan (merasa bahwa kedua komunikan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya yaitu ketika hasil aktual pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Adapun aspek untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018), yaitu: Prestasi Kerja, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Promosi dan Pengembangan potensi individu.

Dalam meneliti dan mengukur komunikasi interpersonal, data diperoleh dengan menggunakan skala komunikasi interpersonal yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal Devito yang meliputi aspek keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, dengan jumlah item sebanyak 25.

Sedangkan, untuk mengungkap kepuasan kerja karyawan, peneliti menyusun skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018), yaitu: Prestasi Kerja, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Promosi dan Pengembangan potensi individu, dengan jumlah item sebanyak 30.

Metode Pengumpulan Data

Kedua skala psikologi yakni skala komunikasi interpersonal, dan skala kepuasan kerja menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan respon, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Item pada butir favourable skor yang didapat adalah STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4. Begitupula sebaliknya untuk skor yang didapatkan pada butir unfavourable adalah STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1.

Semakin tinggi skor total skala komunikasi interpersonal, maka akan semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal. Semakin tinggi skor total skala kepuasan kerja, maka akan semakin baik tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah skor skala komunikasi interpersonal maka akan semakin buruk pula kemampuan komunikasi interpersonal pada karyawan. Semakin rendah skor skala kepuasan kerja maka akan semakin buruk tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Validitas item dilihat berdasarkan nilai korelasi skor item dengan skor total yang menunjukkan skala komunikasi interpersonal gugur 1 item dan skala kepuasan kerja gugur 4 item. Adapun detail nilai validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Diujikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Skala Komunikasi Interpersonal	25	24	< 0,300	0,888
Skala Kepuasan Kerja	30	26	< 0,300	0,908

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Peneliti melakukan uji coba alat ukur yang telah disusun di PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar yang berjumlah 63 orang karyawan. Dari uji coba tersebut, didapatkan hasil 24 item valid dari 25 item pada skala Komunikasi Interpersonal. Sedangkan untuk skala kepuasan kerja, didapatkan 26 item valid dari 30 item.

Langkah selanjutnya adalah tahap pelaksanaan. Pada tanggal 21-25 Februari 2022 peneliti melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar. Peneliti mengalami kesulitan ketika harus membagikan ke satuan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar karena akan mengganggu proses kerja dari karyawan. Maka dari itu, peneliti meminta bantuan kepada 7 orang kepala bagian untuk membagikan skala kepada sejumlah karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar tersebut.

Langkah selanjutnya yaitu dilakukan analisa data penelitian, bentuk data yang nantinya akan diperoleh adalah angka atau kuantitas berupa data interval. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Teknik analisis data ini digunakan dalam upaya mengungkap hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan signifikansi $P < 0,05$ maka dinyatakan ada hubungan. Dalam perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menguji hipotesis penelitian yaitu untuk melihat hubungan variabel bebas (komunikasi interpersonal) dengan variabel terikat (kepuasan kerja), digunakan metode analisis korelasi product moment pearson. Salah satu syarat menggunakan metode product moment pearson adalah data yang diperoleh harus data parametrik dengan melakukan uji asumsi normalitas dan linearitas.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Menggunakan Product Moment

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Korelasi Product Moment

Koefisien Korelasi	Indeks analisis
Koefisien Korelasi (r)	0,488
Koefisien Determinasi (r^2)	0,238
p (Nilai Signifikansi)	0,000

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja yaitu dengan asumsi semakin baik Komunikasi Interpersonal yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja yang di miliki karyawan tersebut.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,238$. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 23, 8%, dimana $r_{xy} = 0,488$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Ketidakpuasan kerja pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu karena tekanan waktu serta kondisi pekerjaan, beban kerja berlebih. Tuntutan tersebut kemudian menimbulkan gejala seperti meningkatnya emosional dan menjadi sensitif, terjadinya kesalahpahaman antar karyawan.

Penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Jika seorang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, maka akan cenderung mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar harus memiliki fokus kerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, karena target pekerjaan harus segera terselesaikan. Tuntutan pekerjaan, kurangnya interaksi antar karyawan, dan jam kerja yang tinggi, dapat menimbulkan dan meningkatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa peneliti terdahulu antara lain, Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan oleh Nellitawati & Yurmanita (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Padang. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal.

Menurut Achroza (2013) mengatakan bahwa seorang yang mendapatkan dukungan sosial haruslah memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik pula. Achroza mengatakan bahwa sebuah dukungan pembentuk kepuasan kerja memiliki elemen yang harus terpenuhi yaitu komunikasi interpersonal. Hal ini menjadikan dasar untuk peneliti dalam mengukur sejauh mana hubungan antara komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dan sebaliknya. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar.

Komunikasi interpersonal dapat muncul ketika individu mempunyai konsep diri terbuka dan mau berbagi serta mempersepsikan dirinya sama penting dan berharga seperti orang yang diajak berkomunikasi. Dalam penelitian ini, faktor internal dan eksternal sama-sama memiliki kontribusi yang penting dalam membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Faktor internal sebagai kemauan individu dalam berkomunikasi, serta faktor eksternal sebagai penerimaan individu lain untuk berkomunikasi. Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar memiliki banyak rekan kerja yang dapat memenuhi terciptanya komunikasi interpersonal yang baik, namun bukan tidak mungkin jika seorang karyawan tidak memiliki keinginan untuk memberikan keterbukaan dirinya untuk melakukan komunikasi, sehingga tidak akan ada komunikasi interpersonal di antaranya.

Ditinjau dari teori 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.

Melihat beberapa urgensi dan manfaat dari komunikasi interpersonal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar, maka komunikasi interpersonal ini menjadi kebutuhan yang penting yang harus diciptakan agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik yaitu dapat memenuhi target serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Komunikasi interpersonal tidak harus dilakukan pada saat bekerja, mengingat fokus yang tinggi pada saat bekerja, namun dapat dilakukan di sela waktu yang luang. Peraturan perusahaan tentunya bukan menjadi penghalang bagi karyawan untuk bisa saling melakukan komunikasi interpersonal. Penjelasan ini tentunya dapat membantu PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar untuk memberikan wawasan kepada karyawan untuk dapat membuka diri dan mau menerima saran atau informasi dari rekan kerjanya. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki sumbangan efektif atau kontribusi sebesar 23,8% terhadap kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 76,2% faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar. Beberapa faktor atau penyebab lain kepuasan kerja antara lain, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervise), faktor instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji korelasi product moment, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar, dimana $r_{xy} = 0,488$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan "diterima". Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,238$. Ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 23,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Achroza, F. H. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dosen pembimbing mahasiswa dan problem focused coping dengan stres dalam menyusun skripsi pada mahasiswa FKIP bimbingan dan konseling. Skripsi: Universitas Muria Kudus.
- 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
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar, A. S. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: UI Press
- Nasrullah, R. (2012). Komunikasi antar budaya: Di era budaya siber. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rakhmat, J. (2013). Psikologi Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ramaraju, S. (2012). Psychological perspectives on interpersonal communication. Journal Psychology of Anna University India: 3, (2), 68 – 73.
- Robbins SP & Judge. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behaviour. (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat
- Ruliana, P & Lestari. (2019). Teori Komunikasi. Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Widyarsani, M. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada wanita yang memiliki peran ganda. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset
- Yurmanita & Nellitawati. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Education: Universitas Negeri Padang