

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Tbk Cabang Sumut

The Influence of Interpersonal Communication on Job Satisfaction in Employees

Widya Khairani Aw^{a,1}, Arbana Syamantha^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
khairaniwidya179@gmail.com ¹, arbanasyamantha17@gmail.com ²

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan melihat adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Karya Tbk (WIKABETON) Cabang Sumatera Utara. Dalam sebuah perusahaan, kepuasan kerja merupakan hal yang amat penting untuk tetap diperhatikan dan dipertahankan. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Melalui pengumpulan data dari sejumlah responden dan analisis statistik. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Wijaya Karya Tbk (WIKABETON) Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 64 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,634 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan juga pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 63,4% yang berarti masih terdapat 36,6% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini diperoleh mean empirik komunikasi interpersonal sebesar 77,11 sedangkan mean hipotetik sebesar 57,5, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tergolong tinggi dan mean empirik kepuasan kerja sebesar 82,11 sedangkan mean hipotetik sebesar 65 maka hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi. Adapun naskah memiliki minimal 9 halaman.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to see the influence of interpersonal communication on job satisfaction in employees of PT Wijaya Karya Tbk (WIKABETON) North Sumatra Branch. In a company, employee job satisfaction is very important to be noticed and maintained. Interpersonal communication is one of the factors in creating a positive and productive work environment to create employee job satisfaction. Through data collection from a number of respondents and statistical analysis. The subjects in this study are employees of the office of PT Wijaya Karya Tbk (WIKABETON) North Sumatra Branch which totals 64 people. The data analysis method used is linear regression analysis. The results obtained from this study are that there is a positive and significant influence between interpersonal communication and job satisfaction with a correlation value of 0.634 with a significance of 0.000 and also the influence of interpersonal communication on job satisfaction of 63.4% which means that there is still 36.6% influence from other factors that are not studied in this study. In this study, the empirical mean of interpersonal communication was obtained at 77.11 while the hypothetical mean was 57.5, this shows that interpersonal communication is classified as high and the empirical mean of job satisfaction is 82.11 while the hypothetical mean is 65, this indicates that job satisfaction is relatively high. The manuscript must have a minimum of 9 pages.

Keywords : Interpersonal Communication, job satisfaction

Info Artikel :

Disubmit: 10 September 2024

Direview: 11 Oktober 2024

Diterima :09 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pasti mempunyai tujuan yang berbeda beda berdasarkan visi misi yang telah terbentuk. Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan memainkan peran penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut. Karyawan merupakan elemen penting yang dapat membentuk budaya, kinerja, dan keberlanjutan organisasi, bukan hanya biaya yang harus dikelola, tetapi juga sebagai aset yang dapat meningkatkan daya saing dengan perusahaan lainnya. Dengan memastikan bahwa SDM diorganisasinya siap dan mendukung visi serta misi perusahaan, sebuah organisasi dapat meningkatkan peluangnya untuk mencapai tujuan strategis dan menjadikan SDM sebagai kekuatan penggerak di belakang pencapaian visi dan misi perusahaan, membentuk budaya kerja yang positif, dan menciptakan nilai jangka panjang untuk semua pihak yang terlibat.

Seiring dengan semakin berkembangnya dinamika bisnis di era ini, perusahaan memahami bahwa kunci perkembangan tersebut tidak hanya terletak pada aspek teknis dan operasional, namun juga pada elemen sumber daya manusia (SDM). Memahami kepuasan kerja pada setiap karyawan merupakan hal yang sangat penting karena kepuasan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan sebab karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menganggap pekerjaannya terasa menyenangkan.

Menurut Mahayasa et.al, 2018 kepuasan kerja adalah perasaan gembira atas pencapaian sesuatu (Oksiani & Purwaningrat, 2023). Kepuasan kerja sulit diukur dan subjektif, Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai keinginan dan ide yang berbeda-beda untuk mencapai hal tertentu. Menurut Faisal & Istiyah, 2016 (Oksiani & Purwaningrat, 2023), karyawan mengetahui bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik dan bersedia mengurus dirinya sendiri ketika apa yang ingin dicapainya lebih dari apa yang diinginkan dalam pekerjaan. (Oksiani & Purwaningrat, 2023)

Menurut Irwansyah, 2019 (dalam Egenius et al., 2020) menyatakan hakikat kepuasan kerja adalah kepuasan atas kemajuan dan perolehan penghargaan, serta kepuasan pegawai yang telah memenuhi atau memenuhi harapan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai, menyatakan bahwa hal tersebut adalah untuk mencapai tujuan organisasi. Hasni et.al., 2018 berpendapat bahwa untuk mencapai loyalitas, kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi biasanya dicapai terlebih dahulu. Dalam pandangan mereka, kepuasan kerja kini diyakini mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan, pada gilirannya, terhadap kinerja organisasi. (Egenius et al., 2020)

Menurut Lawler (dalam Gusliza, 2013) karyawan yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (*performance*) yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi. (Gusliza, 2013)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) Kepuasan kerja adalah respons efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep yang terpadu. Namun, beberapa orang mungkin sangat puas dengan satu aspek pekerjaan mereka namun kurang puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Anam Chairul, 2017)

Menurut Prayogo, 2019 (dalam Wulandari & Fauzan, 2024) menekankan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional berupa perasaan senang dan mencintai pekerjaan seseorang. Untuk meningkatkan semangat kerja, dedikasi dan disiplin kerja pegawai, maka perlu diupayakan kepuasan kerja pegawai setinggi-tingginya. seseorang yang puas dengan pekerjaannya bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. (Wulandari & Fauzan, 2024)

Menurut Spector (dalam Widyarsani, 2014) Kepuasan kerja merupakan sikap evaluatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan dan aspek-aspeknya. Menurut Spector (dalam A. Rajak, 2016) menyatakan bahwa terdapat 9 aspek untuk mengukur variabel kepuasan kerja, yakni: 1. *Wages*, 2. *Promotion policy*, 3. *Quality of supervisor*, 4. *Fringe benefit*, 5. *Contingent*

rewards, 6. Work environment, 7. Quality of co-workers, 8. Interest in work, 9. Quality of relationship. (Diasmoro, 2017)

Kepuasan kerja terjadi ketika insentif dirasa tepat dan mampu memenuhi kebutuhan individu, sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika insentif tidak memenuhi kebutuhan individu. Menurut Luthans dan Spectorat (dalam A. Rajak, 2016) Ada enam indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disebut *job descriptive* (JDI) yaitu : 1. Pembayaran gaji, 2. Pekerjaan itu sendiri, 3. Rekan kerja, 4. Promosi pekerjaan, 5. Kepenyeliaan (supervise), 6. Lingkungan kerja. (A. Rajak, 2016)

Fenomena kepuasan kerja pada perusahaan mengacu pada keterbukaan antar atasan dan karyawan. karyawan merasa sangat puas atas pekerjaan nya, mulai dari lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga rekan kerja yang dapat bekerjasama dengam baik. salah satu hal yang menjadi faktor kepuasan kerja para karyawan adalah mengenai promosi pekerjaan atau kenaikan jabatan, kenaikan jabatan sering dilakukan berdasarkan usulan dari atasan setiap divisi di perusahaan.

Karyawan biasanya memunjukkan kinerja (performance) yang baik kepada atasan yaitu dengan cara menjalin komunikasi yang baik. Ketika karyawan memiliki keterbukaan saat berkomunikasi dengan atasan, maka atasan dapat melihat kinerja karyawan yang baik dan pantas untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Begitu pula sebaliknya, saat atasan memiliki keterbukaan terhadap karyawan maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan dipercayai.

Menurut Putr (2016), komunikasi interpersonal merupakan salah satu hal yang diharapkan dari karyawan guna meminimalisir permasalahan pribadi dan membangun hubungan erat antar rekan kerja yang pada akhirnya memenuhi kebutuhan dan harapan perusahaan. Selain itu, Arni (Hidayat et al., 2018) menyatakan bahwa perasaan ketidakpuasan kerja dapat diatasi dengan memberikan informasi yang cukup kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan puas dengan hasilnya. (Hidayat et al., 2018)

Menurut Wikaningrum et al., (2018) berpendapat bahwa komunikasi tidak hanya harus dikomunikasikan, diterima, dan dipahami oleh lawan bicaranya, tetapi juga harus mencapai tujuan komunikasi, ketepatan waktu, dan tujuan situasional secara efektif. Komunikasi interpersonal pada dasarnya unik karena memberikan dampak dan umpan balik langsung karena tindakan dan reaksi orang lain langsung terlihat karena jarak yang dekat. (Sembiring & Purba, 2019)

Menurut Hovland (dalam Hasanah, 2017) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai suatu keadaan interaksi dimana seseorang (komunikator) mengirimkan rangsangan (berupa simbol-simbol verbal) dalam suatu peristiwa tatap muka yang mengubah perilaku orang lain (komunikator). (Hasanah, 2017)

Menurut Cangara, 2010 (dalam Anggraini et.al., 2022) Komunikasi interpersonal adalah suatu proses komunikasi yang terjadi secara tatap muka antara dua orang atau lebih, dimana pengirim langsung mengirimkan pesan dan penerima dapat langsung menerima dan menanggapi pesan tersebut. Hanani, 2017 Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan individu untuk bertukar ide dan pikiran dengan orang lain, bentuk komunikasi ini meliputi konsultasi, tanya jawab, program dan pola pelatihan, serta motivasi dan pendidikan anggota. (Anggraini et al., 2022)

Menurut Singh dan Lalropuii, 2014 (dalam Ismail & Febriyanti, 2022) Komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap muka antara minimal dua orang dimana pengirim dapat langsung menyampaikan pesan dan penerima juga dapat langsung menerima dan menanggapi pesan tersebut. komunikasi adalah penyampaian pesan dimana seseorang menggunakan gambaran tertentu untuk

mengubah suasana hati atau perilaku orang lain dan mendapatkan suatu reaksi. (Ismail & Febriyanti, 2022)

Menurut Maulana dan Gumelar (dalam Diasmor, 2017) komunikasi interpersonal mencakup beberapa aspek yaitu sebagai berikut: 1. Keterbukaan, 2. Empati, 3. Perilaku mendukung, 4. Perilaku positif, 5. Kesetaraan.

Menurut Sitinjak & Sari, 2024 (dalam Supardi, 2024) Komunikasi adalah pertukaran informasi (pesan dan gagasan) dari satu pihak ke pihak lain, komunikasi biasanya dilakukan secara lisan atau dengan cara yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Komunikasi interpersonal adalah percakapan tatap muka dimana setiap peserta dapat langsung merasakan reaksi lawan bicaranya, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang yang terjadi melalui dua cara yaitu tatap muka dan melalui media. (Supardi, 2024)

Komunikasi interpersonal penting bagi Perusahaan, yang diharapkan dapat mendatangkan hasil pertukaran informasi dan saling mengerti. Efektifitas komunikasi interpersonal secara humanistic menurut Suhaimi et.al., 2014 (dalam Putri, 2018) mengandung unsur sebagai berikut : 1. Keterbukaan, 2. Empati, 3. Sikap mendukung, 4. Positif, 5. Kesetaraan. (Putri, 2018)

Menurut Wong et al., 2020 (dalam Wahyuni, 2024) Dalam situasi dinamis seperti organisasi, komunikasi antarpribadi memungkinkan individu beradaptasi terhadap perubahan dan secara efektif menangani masalah yang muncul. Menurut Han & Xu, 2020 penting bagi organisasi untuk memprioritaskan komunikasi interpersonal sebagai bagian dari strategi mereka untuk mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas kerja (Wahyuni, 2024)

Komunikasi interpersonal merupakan kunci dalam membangun hubungan yang efektif di tempat kerja. Komunikasi yang efektif dan terbuka antara atasan, rekan kerja, serta karyawan dengan manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, karyawan merasa lebih dihargai, dipahami, dan terhubung dengan tim dan organisasi. Hal ini secara langsung berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahpahaman, dan konflik yang dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja.

2. METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Karya Tbk Cabang Sumatera Utara. Menurut Sugiyono, 2013 Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2013)

B. Populasi dan Sample

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Perusahaan PT Wijaya Karya Tbk Cabanf Sumatera Utara yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Total sampel adalah teknik pengambilan sampel

yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Hal ini sering terjadi ketika populasi relatif kecil atau ketika semua populasi digunakan untuk sampel.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Wijaya Karya Tbk Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 64 responden.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini yaitu kuisisioner, kuesioner yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *skala likert*. Pernyataan- pernyataan yang disajikan dalam kuisisioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert.

Alternatif Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Table 1. Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuisisioner

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas dan uji analisis regresi linear dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Suatu alat ukur dapat dikatakan valid, sah atau sah apabila alat ukur tersebut telah digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *Product Moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Gambar 1. Rumus Analisis Korelasi *Product Moment*

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi ($-1 < r_{xy} < 1$)

$\sum x$ = Jumlah data variabel x

$\sum y$ = Jumlah data variabel y

$\sum xy$ = Jumlah dari perkalian variabel x dan y

n = Jumlah sampel

Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Gambar 2. Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan yang bekerja di PT Wijaya Karya Tbk. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Wijaya Karya Tbk. Hipotesis yang diajukan tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menggunakan *SPSS 22 for windows* terhadap 64 karyawan.

A. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan 64 responden. Dari tabel diatas maka dapat dilihat jika nilai r dengan taraf signifikan 5% untuk 64 responden yaitu sebesar 0,244. Maka nilai r hitung $> 0,244$ atau memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ untuk dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji skala komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa dari 25 butir aitem pernyataan terdapat 2 butir aitem pernyataan yang gugur dan 23 pernyataan yang valid. Berdasarkan uji validitas pada skala kepuasan kerja sebanyak 27 butir aitem pernyataan, terdapat 1 butir aitem yang gugur dan 26 butir aitem yang valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows* dan memperoleh hasil sebagai berikut :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	25

Table 2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas untuk uji reliabilitas skala Komunikasi Interpersonal diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh yaitu sebesar 0,882. Maka dapat dinyatakan reliabel karena $0,882 > 0,70$. Sementara itu hasil uji reliabilitas untuk skala kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,923	27

Table 3. Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas skala *Burnout* sebesar 0,923 dan dinyatakan reliabel karena $0,923 > 0,70$.

B. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan *formula Kolomogorov Smirnov*, sebagai kriterianya adalah apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dinyatakan normal, dan sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,77572949
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,079
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

Table 4. Uji Normalitas

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas skala komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$,

maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolomogorov Smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data dari skala komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja adalah terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linieritas digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Untuk uji linieritas, yang perlu diperhatikan yaitu nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh linier. Hasil uji linieritas dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * komunikasi interpersonal	Between Groups	(Combined)	3122,037	23	135,741	6,785	0,000
		Linearity	2485,356	1	2485,356	124,237	0,000
		Deviation from Linearity	636,681	22	28,940	1,447	0,152
	Within Groups		800,197	40	20,005		
	Total		3922,234	63			

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Keterangan:

F : Koefisien Linearitas

Sig : Signifikan

C. Analisis Regresi Linear

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang bersifat positif antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi Komunikasi Interpersonal yang terjalin antar karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah Komunikasi Interpersonal yang terjalin antar karyawan maka semakin rendah pula Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi $\text{rxy} = 0,881$; sig sebesar 0,00. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF

		Error						
1	(Constant)	14,156	6,589		2,148	0,036		
	komunikasi interpersonal	0,881	0,085	0,796	10,356	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Table 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 64,4%. Ini berarti masih terdapat 36,6% pengatuh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	0,628	4,814

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

D. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Hasil lainnya yang diperoleh dari penelitian ini yakni bahwa Komunikasi Interpersonal pada karyawan PT Wijaya Karya Tbk tergolong tinggi, dimana mean hipotetik < mean empirik dan besar selisihnya melebihi bilangan SD yaitu 7,127. Selanjutnya, untuk variabel Kepuasan Kerja tergolong tinggi karena mean hipotetik < mean empirik dan selisihnya melebihi bilangan SD yaitu 7,890.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
komunikasi interpersonal	64	65	97	77,11	7,127
Kepuasan kerja	64	68	104	82,11	7,890
Valid N (listwise)	64				

Tabel 8. Mean Empirik

Keterangan:

N : Jumlah Subjek

Rerata : Nilai Rata-Rata

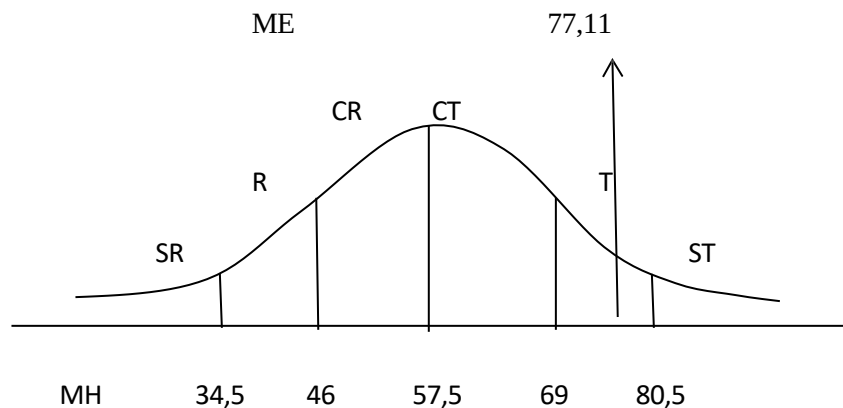
SD : Standart Deviasi

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi SD maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian bila mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut dinyatakan sedang.

E. Kriteria

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Dari besarnya bilangan SD masing-masing variabel, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi SD maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong baik dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi SD, maka dinyatakan bahwa variabel tersebut tergolong buruk. Kemudian bila mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan SD maka variabel tersebut dinyatakan sedang.

1. Kurva Skala Komunikasi Interpersonal

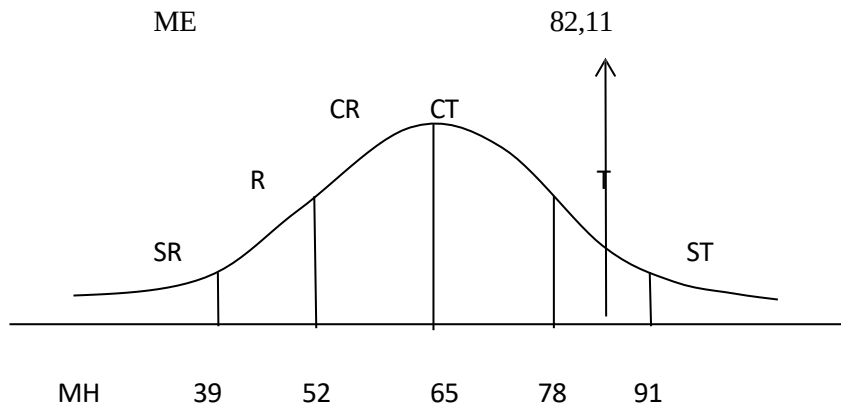


Gambar 4.3 Kurva Skala Komunikasi Interpersonal

Keterangan:

- SR = Mean empirik lebih kecil dari 34,5 maka dinyatakan sangat rendah
- R = Mean empirik lebih kecil dari 46 maka dinyatakan rendah
- CR = Mean empirik lebih kecil dari 57,5 maka dinyatakan cenderung rendah
- CT = Mean empirik lebih besar dari 57,5 maka dinyatakan cenderung tinggi
- T = Mean empirik lebih besar dari 69 maka dinyatakan tergolong tinggi
- ST = Mean empirik lebih besar dari 80,5 maka dinyatakan sangat tinggi

2. Kurva Skala Kepuasan Kerja



Gambar 4.4 Kurva Skala Kepuasan Kerja

Keterangan:

- SR = Mean empirik lebih kecil dari 39 maka dinyatakan sangat rendah
- R = Mean empirik lebih kecil dari 52 maka dinyatakan rendah
- CR = Mean empirik lebih kecil dari 65 maka dinyatakan cenderung rendah
- CT = Mean empirik lebih besar dari 65 maka dinyatakan cenderung tinggi
- T = Mean empirik lebih besar dari 78 maka dinyatakan tergolong tinggi
- ST = Mean empirik lebih besar dari 91 maka dinyatakan sangat tinggi

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Komunikasi Interpersonal	7,127	57,5	77,11	Normal
Kepuasan Kerja	7,890	65	82,11	Normal

Table 9. Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik

F. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi interpersonal merupakan interaksi yang terjadi antara individu dalam suatu organisasi. Interaksi ini sangat mempengaruhi bagaimana karyawan merasa tenang atas pekerjaan mereka, termasuk tingkat kepuasan mereka. Komunikasi interpersonal yang positif menciptakan lingkungan kerja yang suportif, di mana karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan atasan memberikan umpan balik dan penghargaan atas prestasi karyawan. Pengakuan dan apresiasi dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja. Yang berarti semakin tinggi Komunikasi Interpersonal yang terjalin antar karyawan maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah Komunikasi Interpersonal yang terjalin antar karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil R Squer sebesar 63,4%. Komunikasi interpersonal memberikan sumbangan sebesar 79,6% terhadap kepuasan kerja. Ini berarti masih terdapat 20,4% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Komunikasi interpersonal yang terjadi pada karyawan PT Wijaya Karya Tbk tergolong tinggi, dimana mean hipotetik < mean empirik dan besar selisihnya melebihi bilangan SD yaitu 7,127. Selanjutnya, untuk variabel Kepuasan Kerja tergolong tinggi karena mean hipotetik < mean empirik dan selisihnya melebihi bilangan SD yaitu 7,890.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini. Terimakasih kepada seluruh pihak Universitas potensi utama yang telah membimbing peneliti untuk menyelesaikan penelitian. Terimakasih kepada PT Wijaya Karya Tbk yang telah bersedia memberikan izin untuk peneliti melakukan penelitian di Perusahaan.

REFERENSI

- [1] A. Rajak. (2016). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 15(1), 165–175.
<https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- [2] Anam Chairul. (2017). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ANGGOTA KEPOLISIAN RESORT*. 549, 40–42.
- [3] Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337–342.
<https://doi.org/10.37676/mude.v1i3.2611>
- [4] Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi Pt. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 2301–8267.
- [5] Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- [6] Gusliza, N. (2013). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 163–461.
- [7] Hasanah, H. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Menurunkan Problem Tekanan Emosi Berbasis Gender. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 11(1), 51. <https://doi.org/10.21580/sa.v11i1.1446>
- [8] Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI*

- (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1).
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- [9] Ismail, I. A., & Febriyanti, A. (2022). The Role of Interpersonal Communication Between Teachers and Students to Improve the Success of the Learning Process. *International Journal of Progressive Sciences and ...*, Sardiman 1997, 37–41. <http://ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/3974>
- [10] Oksiani, N. M., & Purwaningrat, P. A. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditasn Desa (LPD). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 173–184.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2358>
- [11] Putri, R. A. (2018). Leadership Style and Interpersonal Communication of Employee Satisfaction and It'S Effect on the Employee Performance. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 108–116.
<https://doi.org/10.17977/um003v4i32018p108>
- [12] Sembiring, E., & Purba, S. (2019). *Malaysian Online Journal of Environment and Locus of Control on Teachers ' Job*. 7(4), 64–81.
<https://ejournal.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/20074/10476>
- [13] Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- [14] Supardi, A. D. (2024). *The Influence of Interpersonal Communication , Compensation , and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero)*. 2607–2614.
- [15] Wahyuni, R. (2024). The Influence Of Interpersonal Communication On Organization Performance : A Meta-Analysis. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7402–7407.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10060>
- [16] Wulandari, & Fauzan, M. (2024). *Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Keterlibatan Pegawai Bapenda Kota Semarang*. 5(2), 9354–9362.
- [17] Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 5(2), 180–189. <https://www.journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/view/197>
- [18] Purba, S. E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1213–1226. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.2039>
- [19] Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1159–1179. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1981>
- [20] Gulo, A. F., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1125–1137. <https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1978>
- [21] Mauliza, P., Prabowo, A., & Aspan, H. (2023). Analisis social media promotion, perceived value, dan customer satisfaction terhadap revisit intention wisatawan pada Sawah Lukis Binjai. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1).
<https://doi.org/10.31869/me.v9i1.4788>
- [22] Prabowo, A., & Risal, T. (2023). Peran entrepreneurial orientation dan social media marketing terhadap peningkatan strategi bersaing (UMKM) coffe shop pada era modern customer di Kota Medan. *Menara Ekonomi*, 9(1).
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/4785/pdf>
- [23] Aspan, H., Rozaini, Prabowo, A., & Zahara, A. N. (2024). Analysis of work discipline and job satisfaction on lecturer performance in Medan City. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 4(4), 1193–1205. <https://doi.org/10.54443/ijeas.v4i4.1857>
- [24] Aspan, H., Rozaini, Prabowo, A., & Lestari, D. M. (2024). Implementation of lecturer performance: Through career paths and work environment on private lecturers in Medan City. *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology (IHERT)*, 6(1), 114–126. <https://doi.org/10.54443/ihert.v6i1.379>
- [25] Aspan, H., Rozaini, Wahyuni, E. S., & Prabowo, A. (2024). Personal resources and job crafting: Implications work engagement for modern coffee shops employee in Medan City. *Multidisciplinary Output Research for Actual and International Issue (MORFAI)*, 4(2), 556–567. <https://doi.org/10.54443/morfai.v4i2.1859>
- [26] Prabowo, A., Aspan, H., Wahyuni, E. S., & Lestari, I. (2024). Anteseden shopping emotion konsumen dalam berbelanja brand fashion Uniqlo. *Management Studies and Business Journal*

- (PRODUCTIVITY), 1(5), 826–834. <https://doi.org/10.62207/ebtme684>
- [27] Azzahri, S., & Prabowo, A. (2024). Pengaruh content creator, price promotion, sosial media marketing terhadap impulsive buying dalam pembelian produk skincare pada aplikasi Tik Tok Shop (Studi kasus mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama). *Jurnal Widya*, 5(2). <https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.366>
- [28] Kadariah, S., & binti Noor Azman, F. K. (2023). Product marketing strategy Muamalat DIN (Digital Islamic Network) at PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. *Journal of Islamic Financial Technology*, 2(2), 40–59. <https://doi.org/10.24952/jiftech.v2i2.10981>
- [29] Kadariah, S., & Utama, U. P. (2023). The impact of online loans on the community. *Journal of Islamic Financial Technology*, 2(1), 132–144. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/jiftech/article/view/9718>
- [30] Kadariah, S., Nasution, A. W., & Siregar, S. (2023). Penerapan konsep peringkat risiko pada manajemen risiko hukum di perbankan syariah. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 301–307. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.890>
- [31] Kadariah, S., & Majid, M. S. A. (2023). Krisis ekonomi dalam perspektif Islam. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 18–24. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.717>
- [32] Nazli, P. (2024). Implementasi perpanjangan masa angsuran pembiayaan murabahah di bank syariah pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 174–189. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1760>
- [33] Aisyah, S., Natasha, S. F., Nazli, P., Anindya, D. A., Anggraini, D. P., & Habibie, M. (2024). Analysis of supporting factors in performance quality of Medan City tourism services for free daily employees. *Economic and Business Horizon*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.54518/ebh.3.1.2024.239>
- [34] Ridwan, M., Hutagalung, M. A. K., Riski, B., & Rambe, R. (2024). Analisis pengaruh pembiayaan musyarakah, dana pihak ketiga terhadap profitabilitas Bank Sumut Syariah Medan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.32505/j-ebis.v9i1.8786>
- [35] Budimansyah, M., & Ridwan, M. (2023). Analisis penyelesaian akad akad pembiayaan bermasalah di BPRS Al Washliyah Medan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 7112–7120. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6937>
- [36] Arafah, S., Hutagalung, M. A. K., Mushliha, & Sembiring, E. A. (2024). Determinan keputusan masyarakat dalam berinvestasi di pasar modal syariah. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.30743/mutlaqah.v5i1.9715>
- [37] Ridwan, M., Hutagalung, M. A. K., Riski, B., & Rambe, R. (2024). Analisis pengaruh pembiayaan musyarakah, dana pihak ketiga terhadap profitabilitas Bank Sumut Syariah Medan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.32505/j-ebis.v9i1.8786>
- [38] Yamin, M., & Murtani, A. (2024). The influence of halal lifestyle, halal knowledge and promotion on Rabbani brand purchasing decisions: (Study on Rabbani consumers in Medan City). *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(3), 1120–1132. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i3.501>