

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEWASA AWAL BAGIAN PRODUKSI PT. GANGSAR TULUNGAGUNG

Okky Diasmoro

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

okkydiasmoro@gmail.com

Tuntutan mencapai target produksi, membuat karyawan dewasa awal bagian produksi memiliki fokus kerja yang tinggi dan rentan mengalami konflik yang berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Fokus kerja membuat karyawan dewasa awal jarang melakukan komunikasi interpersonal dengan rekan kerjanya, sedangkan manfaat dari komunikasi interpersonal dapat meningkatkan dukungan sosial yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian kuantitatif korelasional ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung yang berjumlah 142 dari 242 karyawan dengan menggunakan *simple random sampling*. Data diperoleh menggunakan skala Komunikasi Interpersonal dan skala Kepuasan Kerja. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 16,5% ($r = 0,406$; $p = 0,000 < 0,01$; $r^2 = 0,165$).

Kata kunci : Komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, karyawan dewasa awal bagian produksi

Demand to achieve the production targets makes early adult production employees have to focus more to fulfill their duties. This condition makes them gain more conflicts and get less of interpersonal communication that affects their job satisfaction, while the interpersonal communication itself creates a social support which also increases the job satisfaction. The purpose of this correlational quantitative research is to know the correlation between interpersonal communication and job satisfaction from early adult production employees of PT. Gangsar Tulungagung which are 142 employees from 242 of total employees and uses simple random sampling. Data is collected using Interpersonal Communication scale and Job Satisfaction scale and analyzed using Product Moment. The result shows a significant positive correlation between interpersonal communication and job satisfaction, which means if the early adult production employees of PT. Gangsar Sentosa have a high interpersonal communication, they will also be satisfied with their job. Interpersonal communication affects the job satisfaction as 16,5% ($r = 0,406$; $p = 0,000 < 0,01$; $r^2 = 0,165$).

Keyword : *Interpersonal communication, job satisfaction, early adult production employee*

Persaingan global dalam dunia bisnis sekarang ini semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang baik, diperlukan sumber daya yang baik pula. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM merupakan hal yang utama dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Pada umumnya pemimpin dari perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas dan memaksimalkan fungsinya dalam perusahaan, karena pemimpin perusahaan yakin bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan manufaktur atau perusahaan produksi seperti pabrik. Hal ini dikarenakan perusahaan produksi atau pabrik merupakan perusahaan yang menghasilkan keluaran berupa barang dan melibatkan banyak sekali karyawan di dalamnya. Karyawan produksi harus mendapatkan sebuah kepuasan kerja agar mereka tetap bekerja dengan baik dengan tujuan agar perusahaan bisa terus berproduksi, menghasilkan barang dan mendapatkan keuntungan. 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, menurut Locke (dalam Munandar, 2012).

Salah satu fenomena yang sering kali ditemui terkait ketidakpuasan kerja adalah terjadinya *turnover* pada sebagian besar karyawan. *Turnover* merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja dan mencari beberapa pekerjaan baru yang dipengaruhi oleh beberapa hal (Medina, 2012). Banyak terjadi beberapa fenomena dimana para karyawan manufaktur (pabrik) mengekspresikan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dengan cara *turnover*.

Saat ini PT. Gangsar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi makanan ringan yang sangat terkenal di Kabupaten Tulungagung. Pada awal November 2015 PT. Gangsar memiliki karyawan sebanyak 257 orang dengan rentang usia 18-40 tahun, yang terdiri dari 15 karyawan tetap kantor, dan 242 karyawan produksi di pabrik. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 48 orang, dan yang keluar sebanyak 81 orang. Melihat jumlah banyaknya karyawan yang keluar dari PT. Gangsar yakni lebih dari 30% dari jumlah karyawan. Medina, (2012) intensitas *turnover* dikatakan sangat tinggi jika lebih dari 30% jumlah karyawan. Hal ini menjadi sebuah pertanyaan besar, karena dengan komitmen, profesionalitas, dan kompetensi karyawan, seharusnya tidak akan muncul berbagai permasalahan terkait tingginya *turnover*. Fenomena ini merupakan suatu masalah yang dihadapi oleh PT. Gangsar. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi tentunya karyawan merupakan aset perusahaan dalam mencapai target produksi. Namun melihat banyaknya karyawan yang melakukan *turnover*, maka pada dasarnya akan merugikan perusahaan terkait biaya yang akan dikeluarkan untuk perekrutan ulang, serta produksi yang menurun karena kurangnya karyawan produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Brikend (2011) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat diwujudkan dalam beberapa hal yaitu dampak terhadap produktivitas yang rendah sehingga membuat keuntungan perusahaan

menurun, dampak terhadap ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*Turnover*), meningkatnya kecelakaan kerja, meningkatnya pemogokan kerja, meningkatnya keluhan serta dampaknya terhadap demonstrasi karyawan, bahkan hingga tindak kriminal seperti sabotase yang dilakukan oleh karyawan. Hal inilah yang harus dihindari oleh perusahaan, karena selain merugikan perusahaan terkait produksi, juga akan menimbulkan masalah lain terkait citra perusahaan dan perusakan properti perusahaan.

Munandar (2012) menyatakan bahwa komitmen seseorang terhadap pekerjaannya berawal dari sebuah kepuasan kerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, hal ini menunjukkan hubungan timbal balik yang positif dengan komitmen karyawan yang rendah pula. Menurut Munandar, 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 Collin (2008) tentang stres kerja dan dukungan sosial mengatakan bahwa pekerja dengan kehidupan sosial yang buruk yang ditandai dengan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja memiliki tingkat ketidakpuasan kerja yang tinggi, tingkat absensi kerja yang tinggi, serta menunjukkan gejala fisik, psikologis, dan perilaku stres. Interaksi dan berkomunikasi dengan orang lain adalah salah satu bentuk dukungan sosial. Dukungan yang terwujud dalam berkomunikasi adalah dukungan verbal yakni memberikan informasi yang dibutuhkan oleh seseorang. 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.

Studi yang dilakukan oleh Nwagbara (2013) mengatakan bahwa komunikasi diantara rekan kerja dapat memberikan dampak yang efektif terhadap menurunnya jumlah dan intensitas *turnover* pada karyawan. Selain itu, Siburian (2013) 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. Siburian dalam studinya juga memperlihatkan seorang guru yang puas pada pekerjaannya akan memiliki komitmen dalam mengajar.

Moghimi, dkk. (2013) dalam penelitiannya tentang pentingnya melakukan komunikasi dalam sebuah organisasi memiliki hubungan dan efek baik bagi performa kerja. Komunikasi diantara pekerja adalah hal yang vital untuk menjalankan fungsinya dalam perusahaan, dengan kata lain supaya karyawan dapat berperforma kerja dengan baik, maka seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Jane (dalam Moghimi, 2013) melakukan sebuah pengukuran terhadap performa dan kemampuan komunikasi manager dengan bawahannya, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan manager dengan bawahannya dapat

meningkatkan performa kerja pada keduanya. Hasilnya menunjukkan bahwa penerimaan dukungan dari manager untuk bawahan memiliki hubungan dan efek yang signifikan terhadap performa kerja. 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 komunikator, 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 produksi PT. Gangsar sehingga berdampak pada menurunnya produksi serta keuntungan perusahaan, 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 dewasa awal bagian produksi di PT. Gangsar Tulungagung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal antar rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga permasalahan pada karyawan yang berdampak pada tingkat produksi yang rendah dapat berkurang dengan menganalisa hubungan dua variabel tersebut.

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 produksi PT. Gangsar. Hal ini diharapkan dapat memaksimalkan potensi karyawan, sehingga produksi perusahaan dapat meningkat pula. Selain itu dengan meningkatnya potensi karyawan dapat meminimalisir kerugian pada PT. Gangsar.

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. Selain itu Wijono juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.

Newstorm (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, tinggi dan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan sebagaimana dia mempersepsikan hasil kerjanya. Semakin hasil kerja sesuai dengan harapan, maka semakin tinggi kepuasan yang didapatkan.

Robbins (2007) 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 teramat 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.

Spector (dalam Martins & Pronça, 2012) menyatakan bahwa terdupat 9 aspek untuk mengukur variabel kepuasan kerja, yakni:

1. *Wages* adalah kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima dan memiliki kesempatan memperoleh kenaikan gaji
2. *Promotion policy* adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan.
3. *Quality of supervisor* adalah kepuasan kerja terhadap atasan termasuk memiliki penilaian yang baik dari atasan.
4. *Fringe benefit* adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh tunjangan-tunjangan di luar jumlah gaji yang diterima.
5. *Contingent rewards* adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh *rewards* atau bonus ketika memiliki performa baik, bentuknya tidak selalu berupa uang.
6. *Work environment* adalah kepuasan kerja karyawan karena memiliki kondisi dan lingkungan perusahaan yang baik.
7. *Quality of co-workers* adalah kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja sejawat, termasuk kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
8. *Interest in work* adalah kepuasan kerja dan ketertarikan yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya dan menimbulkan komitmen dalam bekerja.
9. *Quality of relationship* adalah kepuasan kerja terhadap hubungan karyawan di dalam organisasi baik dengan rekan kerja, dengan atasan atau bawahan.

Locke (dalam Munandar, 2012), terdupat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang tinggi dari pada kemampuan individu akan menimbulkan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil. Sistem upah dan kebijakan promosi segaris dengan pengharapan, dan kinerja aktual mereka.
3. Penyeliaan. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan adalah ketika hubungan yang terbentuk merupakan hubungan supportif antara atasan dan bawahan.
4. Rekan-rekan sejawat yang mendukung. Memiliki rekan kerja yang bisa bekerjasama, menyenangkan, memuaskan, dan memberikan dukungan sosial.
5. Kondisi kerja yang menunjang. Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, dan penyinaran yang terlalu redup atau menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan dalam bekerja.

Waluyo (2013), terdapat 3 dampak dari ketidakpuasan kerja pada karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Dampak terhadap produktivitas. Ketika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga alasan untuk membuat produksi meningkat akan berkurang
2. Dampak terhadap ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*Turnover*). Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, serta menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.
3. Dampak terhadap kesehatan. Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Komunikasi Interpersonal

Maulana (2011) mengungkapkan terdapat 3 kelompok dalam mendefinisikan komunikasi interpersonal, yaitu definisi berdasarkan komponen, definisi berdasarkan hubungan diadik, dan definisi berdasarkan pengembangan. Definisi berdasarkan komponen menjelaskan komponen utama komunikasi interpersonal yakni pesan, dua atau lebih komunikan, dan umpan balik. Definisi berdasarkan hubungan menjelaskan komunikasi yang berlangsung diantara dua orang atau lebih yang mempunyai hubungan jelas. Definisi berdasarkan pengembangan, yakni komunikasi interpersonal menjadi akhir dari suatu hubungan, atau akan terbentuk hubungan yang lebih intim diantara komunikan.

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 komunikan berada dalam jarak yang dekat, peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun non verbal.

Walgito (2003) menjelaskan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara individu dengan individu lainnya yang melibatkan proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang yang berarti, baik informasi, pemikiran, dan pengetahuan.

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.

Menurut Maulana dan Gumelar (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 komunikan sama berharga yakni mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Maulana dan Gumelar (2013) juga menggambarkan beberapa dampak positif yang didapatkan oleh individu yang melakukan komunikasi interpersonal, diantaranya:

1. Mendapatkan umpan balik. Individu bisa mendapatkan umpan balik berupa informasi, pikiran, dan gagasan.
2. Tercipta hubungan yang harmonis dan dapat mengetahui apa yang diinginkan dan yang tidak diinginkan oleh individu lain.
3. Mendapatkan dukungan sosial dari individu lain berupa dukungan verbal dan non verbal.
4. Melakukan tindakan antisipasi untuk menghindari tindakan tertentu yang tidak diinginkan oleh individu lainnya.
5. Melakukan kontrol terhadap lingkungan sosial, yaitu dapat memodifikasi perilaku orang lain dengan komunikasi persuasif.

Rakhmat (2013) mengatakan agar komunikasi interpersonal yang dilakukan melahirkan hubungan interpersonal yang efektif, dogmatism atau sikap tertutup harus digantikan dengan sikap terbuka.

Dewasa Awal

Santrock (2012) mendefinisikan masa dewasa awal (18 – 40 tahun) sebagai masa peralihan dari masa remaja, serta peralihan menuju kemandirian, baik dari segi psikologis, ekonomi dan pekerjaan, menentukan pendapat, meregulasi masalah, serta pandangan tentang masa depan. Karakteristik masa dewasa awal adalah merupakan usia yang memiliki berbagai kemungkinan dan peluang untuk mengubah kehidupan mereka.

Menurut Papalia & Feldman (2014) masa dewasa awal dimulai dari usia 18 tahun yang ditandai dengan kematangan psikologis yang meliputi penemuan identitas diri dan kontrol diri. Selain itu mulai menerima tanggung jawab, membuat keputusan mandiri, dan mandiri secara financial.

Dapat disimpulkan masa dewasa awal adalah masa peralihan menuju kemandirian dari masa remaja dengan rentang usia 18 hingga 40 tahun yang ditandai dengan kematangan emosi, fisik, kognitif, dan psikologis, serta masa dewasa awal merupakan usia yang memiliki berbagai kemungkinan dan peluang untuk mengubah kehidupan mereka.

Berk (2012) mengatakan banyaknya tugas menantang membuat masa dewasa awal sebagai masa hidup penuh tekanan. Masa dewasa awal memiliki karakteristik aktif dalam mencari perspektif berbeda untuk memperluas pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman. Berk mengatakan bahwa pemilihan karir masa dewasa awal lebih menimbang-nimbang kemampuan, minat, dan nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian mereka.

Salah satu permasalahan yang timbul terkait ketidaksesuaian tipe kepribadian dengan pekerjaan telah dituliskan oleh Ingarianti, dkk (2014) pada modul konseling karir yakni *incongruence between the person and the work role*. Inkongruensi merupakan ketidaksesuaian antara diri dengan pekerjaan. Karakteristik dewasa awal yang lebih suka menimbang kemampuan, minat, dan nilai dalam pekerjaan lebih sering mencari beberapa pekerjaan baru yang sesuai dengan dirinya untuk mendapatkan kepuasan kerja dan pengembangan potensi.

Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal (Maulana dan Gumelar, 2013). Dukungan ini dapat terbentuk dengan adanya persyaratan fisik yang harus dipenuhi, seperti ada beberapa individu yang berinteraksi, berkomunikasi dan saling tergantung untuk mencapai tujuan bersama. Bahkan kurangnya hubungan dan komunikasi akan meningkatkan stress kerja (Collin, 2008).

Masa dewasa awal memiliki karakteristik aktif dalam mencari perspektif berbeda untuk memperluas pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman (Berk, 2012). Pemilihan karir masa dewasa awal lebih menimbang-nimbang kemampuan, minat, dan nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian mereka. Hal inilah yang menyebabkan banyaknya karyawan usia dewasa awal yang melakukan *turnover* ketika mereka merasakan ketidakpuasan kerja, karena dewasa awal merupakan usia yang produktif dan banyak potensi yang bisa dikembangkan.

Penulis memiliki asumsi dengan meningkatnya komunikasi interpersonal seorang karyawan dewasa awal, maka akan mendapatkan sebuah dukungan dari rekan kerja, yang mana dukungan ini adalah salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja. Selain itu dengan melakukan komunikasi interpersonal, individu akan mendapatkan beberapa manfaat seperti mendapatkan umpan balik, memperoleh hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya, mendapatkan dukungan dari orang lain, mudah melakukan antisipasi pada kejadian tertentu, dan kontrol yang lebih baik terhadap lingkungan sosial. Manfaat yang didapatkan dari komunikasi interpersonal inilah yang diasumsikan bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi.

Hipotesis

Ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Semakin tinggi komunikasi interpersonal (memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik), maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung.

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

Sampel dipilih menggunakan teknik *random sampling* yaitu metode penetapan sampel tidak berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Ulum, 2015) dan semua karyawan memiliki hak yang sama untuk dijadikan sebagai sampel dan dipilih secara acak. Roscoe dalam Ulum (2015) menyatakan penelitian dengan metode korelasional sebaiknya memiliki sampel berjumlah antara 30-500 elemen. Populasi karyawan produksi PT. Gangsar adalah sebanyak 242, sehingga berdasarkan tabel Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2013) dengan jumlah $N = 242$ maka sampel yang diambil adalah 142. Penggunaan metode *random sampling* karena populasi karyawan produksi PT. Gangsar memiliki usia dewasa awal tanpa adanya kriteria tertentu. Populasi memiliki hak yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

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 facet menurut Maulana dan Gumelar (2013), 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 kesembilan facet untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut Spector (dalam Martins & Pronca, 2012) adalah *wages, promotion policy, quality of supervisor, fringe benefit, contingent reward, work environment, quality of co-workers, interest in work, quality of relationship*.

Dalam meneliti dan mengukur komunikasi interpersonal, data diperoleh dengan menggunakan skala komunikasi interpersonal yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal (Maulana dan Gumelar, 2013) 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 (Spector, dalam Martins & Pronca, 2012) yakni *wages, promotion policy, quality of supervisor, fringe benefit, contingent reward, work environment, quality of co-workers, interest in work, quality of relationship*, dengan jumlah item sebanyak 36.

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 7 item dan skala kepuasan kerja gugur 3 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	18	0,376 – 0,673	0.870
Skala Kepuasan Kerja	36	33	0,343 – 0,656	0.910

Hal ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan analisa data penelitian. Tahapan persiapan ini diantaranya adalah menentukan masalah yaitu tentang kepuasan kerja yang tergambar dari banyaknya jumlah *turnover* pada karyawan produksi yang mana karyawan produksi harus fokus dalam menyelesaikan tugasnya.

Setelah itu penulis melakukan studi literatur, menyusun rumusan masalah, penyusunan tinjauan pustaka, penyusunan hipotesis dan kegunaan, penentuan variabel dan definisi operasional, penentuan sampel penelitian dan menyusun 2 skala yaitu skala komunikasi interpersonal yang disusun sebanyak 25 item berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal (Maulana dan Gumelar, 2013) dan skala kepuasan kerja yang disusun sebanyak 36 item berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja (Spector, dalam Martins & Pronca, 2012). Peneliti melakukan uji coba alat ukur yang telah disusun pada tanggal 8-23 Januari 2016 pada 5 pabrik di Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 59 orang karyawan pabrik produksi. Dari uji coba tersebut, didapatkan hasil 18 item valid dari 25 item pada skala Komunikasi Interpersonal. Sedangkan untuk skala kepuasan kerja, didapatkan 33 item valid dari 36 item.

Langkah selanjutnya adalah tahap pelaksanaan. Pada tanggal 10 – 20 Februari 2016 peneliti melakukan penelitian di PT. Gangsar Tulungagung. Peneliti mengalami kesulitan ketika harus membagikan ke satuan karyawan produksi PT. Gangsar karena akan mengganggu proses kerja dari karyawan produksi. Maka dari itu, peneliti meminta bantuan kepada 12 orang kepala bagian produksi untuk membagikan skala kepada sejumlah karyawan yang bekerja di bagian produksi tersebut. dari 200 skala yang dibagikan, hanya 149 skala penelitian yang dapat dianalisis, namun hal ini sudah mencukupi jumlah subjek yang dibutuhkan oleh peneliti yaitu sejumlah 142 orang.

Langkah selanjutnya yaitu dilakukan analisa data penelitian, bentuk data yang nantinya akan diperoleh adalah angka atau kuantitas berupa data interval. Data yang diperoleh bersifat *related* (data variabel independen dan variabel dependen diperoleh dari orang yang sama) dan merupakan data parametrik, karena peneliti memiliki kebebasan dalam mengambil sampel subjek yaitu dengan *simple random sampling* (Winarsunu, 2009). Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Kemudian dilakukan uji hipotesa penelitian untuk menguji apakah ada hubungan diantara kedua variabel dan untuk mengetahui jenis hubungan yang ada pada kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesa pada penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment pearson*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Gangsar, didapatkan gambaran umum tentang subjek penelitian yang dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian

Divisi Produksi	Jumlah Subjek Penelitian		
	Frekuensi	Populasi	Prosentase
Mandor & Timbang	8	11	5,63%
Mesin Umum / Dapur	1	18	0,70%
Helper Umum / <i>Technical Otomotive</i>	12	17	8,45%
Kayu Harian / Borongan	3	8	2,11%
Inter	15	31	10,56%
Goreng	14	16	9,86%
Staff Produksi	6	15	4,23%
Pack Adah	16	25	11,27%
Gudang	29	31	20,42%
Kasir	3	16	2,11%
Bipang	9	18	6,34%
SPBE	26	36	18,31%
Jumlah	142	242	100%

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa subjek penelitian berjumlah 142 karyawan bagian produksi yang dibagi menjadi 12 divisi yaitu divisi Mandor & Timbang, Mesin Umum/Dapur, *Helper Umum / Technical Otomotive*, Kayu Harian/Borongan, Inter, Goreng, Staff Produksi, *Pack Adah*, Gudang, Kasir, Bipang, dan SPBE. Rentang usia karyawan produksi PT. Gangsar berada pada usia dewasa awal yaitu usia terendah adalah 20 tahun, dan yang tertinggi adalah 40 tahun.

Tabel 3. Identifikasi Skor Skala Komunikasi Interpersonal

Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
Rendah	40 – 49	26	18,31%
Sedang	50 – 58	79	55,63%
Tinggi	59 – 68	37	26,06%
Jumlah		142	100%

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 142 karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar, didapatkan subjek penelitian yang masuk dalam kategori komunikasi interpersonal rendah sebanyak 26 atau 18,31%, subjek penelitian yang masuk dalam kategori komunikasi interpersonal sedang sebanyak 79 atau 55,63%, dan subjek penelitian yang masuk dalam kategori komunikasi interpersonal rendah sebanyak 37 atau 26,06%.

Tabel 4. Identifikasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
Rendah	68 – 86	35	24,65%
Sedang	87 – 104	91	64,08%
Tinggi	105 – 123	16	11,27%
Jumlah		142	100%

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 142 karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar, didapatkan subjek penelitian yang masuk dalam kategori kepuasan kerja rendah sebanyak 35 atau 24,65%, subjek penelitian yang masuk dalam kategori kepuasan kerja sedang sebanyak 91 atau 64,08%, dan subjek penelitian yang masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 16 atau 11,27%.

Dalam menguji hipotesa 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 (Winarsunu, 2009).

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Menggunakan *Product Moment*

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi *Product Moment*

Koefisien Korelasi (r)	Indeks Analisis
Koefisien Korelasi (r)	0,406**
Koefisien Determinasi (r^2)	0,165
Taraf Kemungkinan Kesalahan	1% (0,01)
p (Nilai Signifikansi)	0,000

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan menggunakan Uji Korelasi *Product Moment*, diperoleh skor ($r = 0,406$; $p = 0,000 < 0,01$), hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Hubungan positif berarti ketika semakin tinggi komunikasi interpersonal (memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik) karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung, maka semakin tinggi pula kepuasannya. Begitupula sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal (memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang buruk) karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung, maka semakin rendah kepuasannya.

Koefisien determinan (r^2) variabel komunikasi interpersonal berdasarkan hasil analisa data pada tabel 6 adalah 0,165 yang berarti sumbangan efektif dari komunikasi interpersonal dalam kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal PT. Gangsar Tulungagung sebesar 16,5% sedangkan pengaruh faktor lain terhadap kepuasan kerja sebesar 83,5%.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan terhadap data penelitian, diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung ($r = 0,406$; $p = 0,000 < 0,01$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik ditandai dengan skor hasil skala komunikasi

interpersonal yang tinggi, cenderung merasakan kepuasan kerja. begitupula sebaliknya, ketika kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki buruk, maka akan cenderung mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Selanjutnya, peneliti akan menjelaskan bagaimana hubungan dan dinamika dari kedua variabel yaitu komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung.

Karyawan produksi harus memiliki fokus kerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, karena target produksi perusahaan harus segera terselesaikan. Tuntutan pekerjaan, kurangnya interaksi, dan jam kerja yang tinggi, dapat menimbulkan dan meningkatkan stress kerja (Collins, 2008). Karyawan produksi PT. Gangsar sebagian besar merupakan usia dewasa awal yang memiliki rentang usia 20 – 40 tahun. Usia dewasa awal sangat rentan dalam melakukan *turn over* sebagai ungkapan rasa ketidakpuasan kerja (Medina, 2012). Ketidakpuasan kerja pada karyawan produksi 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. Selanjutnya, ketika harapan kerja seorang karyawan sesuai dengan apa yang didapatkannya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki pengertian bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya, yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan.

Di sisi lain, jika seorang karyawan memiliki sebuah kepuasan kerja, hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan akan memunculkan berbagai perilaku positif dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja seperti menyelesaikan tugas, fokus dalam menjalankan tugas, serta berusaha membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya (Lumley, dkk, 2011). Lumley juga mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memaknai pekerjaannya dengan positif. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Steger (2012) yang menyatakan bahwa pemaknaan kerja positif mampu menghadapi kejadian yang tidak menyenangkan di lingkungannya serta mampu menumbuhkan motivasi yang baik dalam pekerjaan. Sehingga sebuah kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat meningkatkan komitmen dan motivasi dalam bekerja.

Fakta yang diungkapkan oleh Neog & Barua (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai hal. Mereka mengatakan bahwa faktor terbesar dalam membentuk kepuasan kerja seorang karyawan adalah besarnya gaji yang diterima. Kondisi demografis seseorang tidak disebutkan sebagai faktor penentu kepuasan kerja, hal ini juga terbukti pada hasil penelitian yang tidak menggambarkan perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor lain yang menentukan kepuasan kerja salah satunya adalah dukungan yang diberikan atasan atau rekan kerja. Dukungan sosial merupakan sebuah hal penting yang harus didapatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologi atau *psychological wellbeing* (Hung Hsu, 2015). Hal ini tentunya dapat membantu seseorang

dalam memberikan kontribusi terhadap munculnya sebuah kepuasan kerja seorang karyawan bagian produksi.

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 dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung.

Selanjutnya, untuk mendapatkan sebuah komunikasi interpersonal tidak terbatas pada faktor eksternal yaitu hanya melihat hubungan baik, interaksi baik dengan orang lain dan budaya organisasi (Qing, 2007), melainkan juga melihat faktor internal seperti persepsi diri, dan konsep diri (Ernawati, 2010). 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 produksi PT. Gangsar Sentosa 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.

Penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Jika seorang karyawan produksi PT Gangsar memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, maka akan cenderung mendapatkan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian mengungkapkan bahwa sebanyak 18,31% karyawan produksi belum memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Adanya indikasi inilah yang dikhawatirkan akan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja pada karyawan produksi.

Penelitian sebelumnya juga memberikan gambaran bahwa kurangnya hubungan interpersonal antara karyawan-manajer RSUP dr. Seradji Tritonegro Klaten dapat mempengaruhi besarnya kepuasan kerja (Amir, 2014). Dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang baik tentunya harus memiliki hubungan interpersonal yang baik pula sehingga diharapkan dapat pula meningkatkan kepuasan kerja karyawan produksi.

Melihat beberapa urgensi dan manfaat dari komunikasi interpersonal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung, maka 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. Penjelasan ini tentunya dapat membantu PT. Gangsar Tulungagung untuk memberikan wawasan kepada karyawan dewasa awal bagian produksi untuk dapat membuka diri dan mau menerima saran atau informasi dari rekan kerjanya, sehingga hal ini akan berdampak pula pada menurunnya intensitas *turn over* yang terjadi pada PT. Gangsar Tulungagung.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki sumbangan efektif atau kontribusi sebesar 16,5% terhadap kepuasan kerja yang ada pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 83,5% faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Beberapa faktor atau penyebab lain kepuasan kerja antara lain, ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyelia atau atasan, rekan kerja, dan kondisi kerja yang mendukung (Locke, dalam Munandar, 2012).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

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 dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung ($r = 0,406$; $p = 0,000 < 0,01$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal (baik kemampuan komunikasi interpersonal) maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung, begitu pula sebaliknya.

Implikasi dari penelitian ini meliputi:

1. Karyawan Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung
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 produksi dalam mencapai target dan tujuan dari PT. Gangsar.
2. Pimpinan PT. Gangsar Tulungagung
Bagi pimpinan PT. Gangsar Tulungagung, 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. Gangsar dapat menyusun sebuah langkah preventif untuk mencegah karyawan mendapatkan ketidakpuasan kerja dan meningkatnya intensitas *turnover*, 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 yang menggambarkan perilaku atau fenomena dari seorang karyawan lainnya, seperti mogok kerja, tingkat absen yang tinggi, konflik kelompok, stres kerja, dan tingginya demonstrasi karyawan.

REFERENSI

- 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.
- Amir, M. (2014). *Hubungan antara komunikasi interpersonal antara karyawan-manajer dengan kepuasan kerja pada karyawan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Berk, L. E. (2012). *Development through the lifespan (5th ed.): Dari dewasa awal sampai menjelang ajal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brikend, A. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Journal Psychology of South East European University*, 3, 77 – 86.
- Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *Journal Psychology of University of Wales, Bangor, and Open University*, 1173 – 1193.
- Ernawati. (2010). *Hubungan komunikasi interpersonal antara mahasiswa dan dosen dengan prestasi akademik mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*. Skripsi. Universitas Gunadarma.
- Hung Hsu, S. (2015). The relative study of social support, job satisfaction and wellbeing of military instructors – The case of high schools' military instructors in Yunlin, Chiayi and Tainan districts of Taiwan. *Journal Psychology of Nanhua University Taiwan*, 10, (4), 41 – 49.
- Ingarianti, T. M., Purwaningrum, R., & Kharisma, A. (2012). *Modul konseling karir*. Malang: Laboratorium Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Lumley, E. J., Coetzee, M., Tladinyane, R., Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment. *Journal of Southern African Business*, 15, (1), 100 – 118.
- Martins, H., & Pronça, T. (2012). Minnesota satisfaction questionnaire – Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *Journal Psychology University of Porto*, 1 – 20.
- Maulana, A. (2011). *Komunikasi antarmanusia*. Tangerang: KARISMA Publishing Group.

- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Jakarta: Akademia.
- Medina, E. (2012). Job satisfaction and employee turnover intension: What does organizational culture have to do with it?. *Journal Psychology of Columbia University*, 1 – 44.
- Moghimi, S. F., Chamanzamin, M. R., Shaghghi, A., M. (2013). The relationship between communication skill and job performance of the employees, fire managers of Rasht City. *Journal of Islamic Azad University*, 3, (2), 60 – 65.
- 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.
- Neog, B. B., & Barua, M. (2014). Factors influencing employee's job satisfaction: An empirical study among employees of automobile service workshops in Assam. *Journal University of Science and Technology*, 2, (7), 305 – 316.
- Newstorm, J. W. (2015). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw Hill.
- Nwagbara, U., Oruh, E. S., Ugorji, C., Ennsra, M. (2013). The impact of effective communication on employee turnover intension at first bank of Nigeria. *Journal Greenwich School of Management London, Royal Hill* 2, (4), 13 – 21.
- Papalia, D., & Feldman, R. (2014). *Experience human development: Menyelami perkembangan manusia: Buku 2* (edisi 12). Jakarta: Salemba Humanika.
- Qing, Q. (2007). Factors that influence interpersonal communication: Culture, power, and technology. *Teaching Module of Western Michigan University*, 1 – 28.
- 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 S., & Judge, T. (2007). *Organizational behavior*. Canada: Pearson Education.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span development: Perkembangan masa hidup jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Siburian, T. A. (2013). The effect of interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation to organizational commitment of state high school teacher in the district Humbang Hasundutan, North Sumatra, Indonesia. *Journal Psychology State University of Medan*, 3, (12), 247 – 262.
- Steger, M. (2010). *Measuring satisfaction and meaning at work*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulum, I. (2015). *Klinik skripsi*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Walgito, B. (2003). *Psikologi sosial: Suatu pengantar*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi industri*. Jakarta: Akademia.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Widyarsani, M. (2014). *Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada wanita yang memiliki peran ganda*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan*. Malang: UMM Press.