

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT LAUTAN SEJATI**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
Elvira Noviyanti
140610002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT LAUTAN SEJATI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Disusun Oleh:
Elvira Noviyanti
140610002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 01 Februari 2018
Yang membuat pernyataan,

Elvira Noviyanti
140610002

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT LAUTAN SEJATI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Disusun Oleh:
Elvira Noviyanti
140610002**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 01 Februari 2018

**Hendri Herman, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati dan menguji secara parsial pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati serta menguji secara simultan pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati. Desain penelitian yang digunakan peneliti ini adalah analisis deskriptif. Pengujian dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, analisis uji-t dan uji-f. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT Lautan Sejati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Lautan Sejati. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program statistik SPSS 20. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai komunikasi interpersonal $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan nilai signifikan $< 0,05$ berarti komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Nilai motivasi $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dan nilai signifikan $< 0,05$ berarti motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil uji F menunjukkan nilai diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (sig) sebesar $< 0,05$. Jadi, variabel komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi, dan Kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine partially the influence of interpersonal communication on job satisfaction at PT Lautan Sejati and partially test the effect of motivation on job satisfaction at PT Lautan Sejati and simultaneously test the influence of interpersonal communication and motivation on job satisfaction at PT Lautan Sejati. The research design used by this research is descriptive analysis. The test consist of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, t-test analysis and f-test. The population of this research is employees at PT Lautan Sejati. The sampling technique used in this study is saturated or census sampling, taking the entire population. The data was collected by distributing questionnaires to employees of PT Lautan Sejati. The data analysis was done by using multiple linear regression with the help of SPSS 20 statistic program. The result of t test showed that the interpersonal communication value of $t_{count} > t_{table}$ and significant value $< 0,05$ means interpersonal communication significantly partially influence on job satisfaction. The value of motivation $t_{count} > t_{table}$ and significant value $< 0,05$ mean motivation have a significant effect partially to job satisfaction. While the results of the F test shows the value obtained value $F_{count} > F_{table}$ and probability (sig) of < 0.05 . Thus, the variables of interpersonal communication and motivation have significant effect simultaneously on job satisfaction.

Keywords: *Interpersonal Communication, Motivation, and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.E., M.M., selaku Dekan Universitas Putera Batam.
4. Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Civitas Akademik Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Hoa Seng dan Ibu Diyosa
7. Saudara Kandung penulis July Novita dan saudara angkat penulis Sudianti yang selalu memberikan dukungan untuk penulis.
8. Sahabat penulis terutama Teguh Darmawan, Rika, Jeny, Nelli Utami, Fitriana, Wenny, Agustina, Meiken Mexalim, Sendy Veronika dan juga teman yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik
9. Semua teman-teman mahasiswa jurusan manajemen perbankan yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 01 Februari 2018

Elvira Noviyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Perumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat secara teoretis	6
1.6.2 Manfaat secara praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori Dasar	8
2.1.1 Komunikasi Interpersonal	8
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	8
2.1.1.2 Konsep Dasar Komunikasi Interpersonal	9
2.1.1.3 Indikator-indikator Komunikasi Interpersonal	18
2.1.2 Motivasi	20
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	20
2.1.2.2 Teori Motivasi	21
2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi	25
2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi	26
2.1.3 Kepuasan Kerja	27
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
2.1.3.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Operasional Variabel	36
3.2.1 Variabel Independen	37

3.2.1.1	Komunikasi Interpersonal	37
3.2.1.2	Motivasi.....	38
3.2.2	Variabel Dependen	40
3.2.2.1	Kepuasan Kerja	40
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1	Kuesioner	42
3.5	Metode Analisa Data.....	43
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2	Uji Kualitas Data	44
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen	44
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3.1	Uji Normalitas	46
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas	47
3.5.3.3	Uji Heteroskedasitas.....	47
3.5.4	Uji Pengaruh.....	48
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.5.5	Uji Hipotesis.....	50
3.5.5.1	Uji t (Uji Parsial)	50
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan)	51
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	52
3.6.1	Lokasi Penelitian	52
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN.....		54
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Profil Responden	54
4.1.1.1	Jenis kelamin	54
4.1.1.2	Usia.....	55
4.1.1.3	Pendidikan Tertinggi	57
4.1.1.4	Status Pernikahan	58
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	59
4.1.2.1	Komunikasi Interpersonal (X_1)	59
4.1.2.2	Motivasi (X_2).....	60
4.1.2.3	Kepuasan Kerja (Y).....	61
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	62
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data	62
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	64
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	67
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas	68

4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh	70
4.1.5.1	Regresi Linier Berganda.....	70
4.1.5.2	R Square	71
4.1.6	Uji Hipotesis.....	72
4.1.6.1	Hasil Uji t	72
4.1.6.2	Hasil Uji F	73
4.2	Pembahasan.....	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.1 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Proses Komunikasi Interpersonal.....	13
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin.....	55
Gambar 4. 2 Diagram Usia.....	56
Gambar 4. 3 Diagram Pendidikan.....	57
Gambar 4. 4 Diagram Status Karyawan.....	58
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Pernyataan Kepuasan Karyawan September 2017	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Lautan Sejati Juli 2016 – Juni 2017	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Lanjutan	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3. 2 Tingkat Validitas.....	45
Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reliabilitas	46
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	57
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	58
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Komunikasi Interpersonal	59
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Motivasi	60
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X_1)	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X_1)	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas kepuasan kerja (Y)	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal (X_1)	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_2).....	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y).....	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Data.....	67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji R <i>Square</i>	72
Tabel 4. 18 Hasil Uji T.....	73
Tabel 4. 19 Hasil Uji F (Simultan).....	74

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda	48
Rumus 3. 2 Koefisien Determinasi	49
Rumus 3. 3 Uji T.....	50
Rumus 3. 4 Uji F.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai peran dalam penggunaan sumber daya yang lain yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi bagi perusahaan. Menurut Nuchiyah, pengembangan sumber daya manusia merupakan pengaruh sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan (Rahayu, 2017). Perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya perlu didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan sebagai faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi sehingga pelaksanaan kerja pegawai sangat mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan. Sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memahami kondisi para karyawannya.

Dikalangan karyawan perusahaan salah satu menjadi masalah pada umumnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja, karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja. Terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan terhadap perusahaan, secara otomatis akan mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil

untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaan.

Dari batasan tentang kepuasan kerja karyawan tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan karyawan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualistis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun, demikian terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti komunikasi dan motivasi.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja. Apabila komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, maka pekerjaan pada perusahaan tersebut juga baik, dalam hal ini khususnya adalah komunikasi interpersonal. Salah satu faktor yang akan dibahas penulis dipenelitian ini yaitu komunikasi interpersonal. Kurangnya komunikasi interpersonal antara atasan dan karyawannya mengakibatkan konflik dan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Motivasi juga merupakan hal yang penting bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya. Apabila pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan mereka mengatakan puas, begitu juga sebaliknya (Astuti & Iskandar, 2015). Motivasi kerja penting karena dengan

motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Karyawan yang kurang termotivasi dapat merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk kerja atau absen.

PT Lautan Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor cat kapal di kota Batam, sejak pendiriannya pada tanggal 05 Mei 2012. PT Lautan Sejati menyuplai berbagai macam cat ke kapal-kapal yang membutuhkannya seperti memperbaharui warna kapal dan lain sebagainya. Karyawan yang bekerja di PT Lautan Sejati jumlahnya sekitar ratusan orang dan tersebar dalam beberapa bagian, sehingga PT Lautan Sejati tidak terbebas dari persoalan berbagai kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian ini adalah bahwa walaupun di perusahaan PT Lautan Sejati telah melakukan berbagai hal seperti peningkatan hubungan komunikasi interpersonal, yaitu melalui email atau sosial media antarpribadi, peningkatan motivasi dengan cara memberikan *training*, peningkatan kepuasan dengan cara memberikan bonus bagi karyawan teladan, namun semuanya itu belum bisa memberikan kepuasan terhadap karyawan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat di tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Pernyataan Kepuasan Karyawan September 2017

Alasan	Puas	Tidak Puas	Jumlah
Kebebasan berpendapat	14	16	30
Umpan balik informasi	5	25	30
Dukungan situasi kerja	10	20	30
Dukungan pimpinan	12	18	30

Sumber: data primer yang diolah

Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa dipengaruhi oleh kurangnya

komunikasi interpersonal dan motivasi, jika tidak mendapat penanganan dan perhatian dari pihak atasan, akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak puas akan cenderung sering absen (mangkir) dan bisa kemungkinan mereka akan meminta izin untuk tidak masuk kerja. Dari ratusan karyawan PT Lautan Sejati, rata-rata karyawan yang absen izin maupun sakit setiap bulannya lebih dari 10 orang. Pada table 1.2 berikut ini akan menunjukkan hal tersebut :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Lautan Sejati Juli 2016 – Juni 2017

No	Bulan	Jumlah karyawan			
		Mangkir	Sakit	Izin	Jumlah
1	Juli 2016	10	2	3	15
2	Agustus 2016	6	1	5	12
3	September 2016	4	2	4	10
4	Oktober 2016	5	3	5	13
5	November 2016	7	2	6	15
6	Desember 2016	9	1	6	16
7	Januari 2017	8	4	5	17
8	Februari 2017	5	3	7	15
9	Maret 2017	7	5	6	18
10	April 2017	9	4	5	18
11	Mei 2017	6	5	8	19
12	Juni 2017	8	3	6	17

Sumber : Laporan Absen PT Lautan Sejati

Kepuasan kerja berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Lautan Sejati , pihak atasan harus meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Lautan Sejati”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan PT Lautan Sejati yang rendah akan menyebabkan hasil kerja yang tidak baik dan memungkinkan karyawan untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya.
2. Atasan kurang melakukan komunikasi interpersonal dengan karyawannya menyebabkan karyawan ada masalah tidak bisa diselesaikan.
3. Atasan kurang melakukan motivasi dengan karyawannya menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh peneliti untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, untuk itu dalam penelitian ini peneliti membatasinya komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati ?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan yang berhubungan dengan obyek penelitian ini. Adapun rincian manfaatnya sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat secara teoretis

Sebagai salah satu bahan informasi dalam menambah pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat secara praktis

1. Manfaat bagi perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran, bahan informasi, dan referensi tambahan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat bagi dunia Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian sejenisnya untuk memberikan gambaran bagi penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Memberi wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh bauran sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan memberikan sumbangan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Komunikasi Interpersonal

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Daryanto komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) ataupun tidak langsung (melalui medium) (Daryanto, 2014, p. 23).

Menurut Deddy Mulyana dalam buku judul Komunikasi Interpersonal mendefinisikan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Sedangkan menurut Agus M. Hardjana mengatakan, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (Suranto, 2011, p. 3).

Menurut Devito, komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Suranto, 2011, p. 4).

Komunikasi interpersonal merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Bila kondisi untuk

hubungan interpersonal yang baik hadir, akan menimbulkan respon-respon positif terhadap pimpinan, sikap tanggap atas kebutuhan-kebutuhan pribadi dan organisasi, kepekaan terhadap perasaan pegawai, dan kesediaan untuk berbagi informasi (Siregar & Hardjo, 2013, p. 13).

Dari pengertian komunikasi interpersonal menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mendefinisikan interaksi ataupun pertukaran informasi secara tatap muka diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

2.1.1.2 Konsep Dasar Komunikasi Interpersonal

Berikut ini merupakan konsep dasar komunikasi interpersonal menurut Suranto dalam bukunya Komunikasi Interpersonal (Suranto, 2011, p. 5).

a. Komponen-komponen komunikasi interpersonal

Secara sederhana dapat dikemukakan suatu asumsi bahwa proses komunikasi interpersonal akan terjadi apabila ada pengirim menyampaikan informasi berupa lambing verbal maupun nonverbal kepada penerima dengan menggunakan medium suatu manusia (*human voice*), maupun dengan medium tulisan. Berdasarkan asumsi ini maka dapat dikatakan bahwa dalam proses komunikasi interpersonal terdapat komponen-komponen komunikasi yang secara integrative saling berperan sesuai dengan karakteristik komponen itu sendiri.

1) Sumber/ komunikator

Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi keadaan internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan

untuk memperoleh pengakuan sosial sampai pada keinginan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Dalam konteks komunikasi interpersonal komunikator adalah individu yang menciptakan, memformulasikan, dan menyampaikan pesan.

2) *Encoding*

Encoding adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.

3) Pesan

Merupakan hasil *encoding*. Pesan adalah seperangkat simbol- simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain. Dalam aktivitas komunikasi, pesan merupakan unsur yang sangat penting. Pesan itulah disampaikan oleh komunikator untuk diterima dan diinterpretasi oleh komunikan.

4) Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum. Dalam konteks komunikasi interpersonal, penggunaan saluran atau media semata-mata karena situasi dan kondisi tidak memungkinkan dilakukan komunikasi secara tatap muka.

5) Penerima/ komunikan

Adalah seseorang yang menerima, memahami, dan menginterpretasi pesan. Dalam proses komunikasi interpersonal, penerima bersifat aktif, selain

menerima pesan melakukan pula proses interpretasi dan memberikan umpan balik. Berdasarkan umpan balik dari komunikan inilah seorang komunikator akan dapat mengetahui keefektifan komunikasi yang telah dilakukan, apakah makna pesan dapat dipahami secara bersama oleh kedua belah pihak yakni komunikator dan komunikan.

6) *Decoding*

Decoding merupakan kegiatan internal dalam diri penerima. Melalui indera, penerima mendapatkan macammacam data dalam bentuk “mentah”, berupa kata-kata dan simbol- simbol yang harus diubah kedalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna. Secara bertahap dimulai dari proses sensasi, yaitu proses di mana indera menangkap stimuli.

7) Respon

Yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan. Respon dapat bersifat positif, netral, maupun negatif. Respon positif apabila sesuai dengan yang dikehendaki komunikator. Netral berarti respon itu tidak menerima ataupun menolak keinginan komunikator. Dikatakan respon negatif apabila tanggapan yang diberikan bertentangan dengan yang diinginkan oleh komunikator.

8) Gangguan (*noise*)

Gangguan atau *noise* atau *barier* beraneka ragam, untuk itu harus didefinisikan dan dianalisis. *Noise* dapat terjadi di dalam komponen-komponen manapun dari sistem komunikasi. *Noise* merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat

fisik dan phsikis.

9) Konteks komunikasi

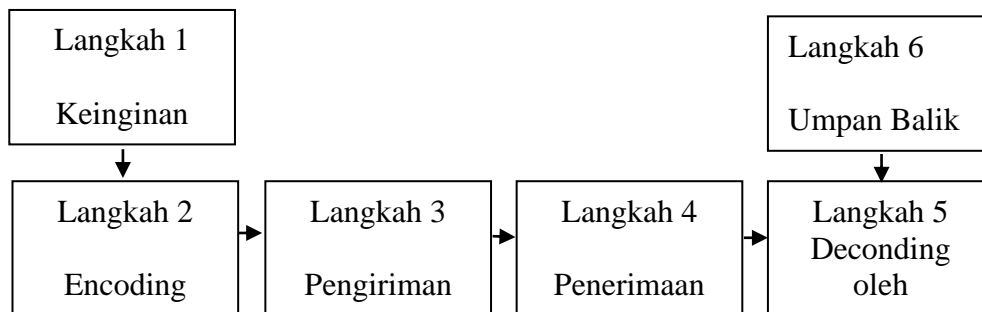
Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu, dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan konkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan. Konteks waktu menunjuk pada waktu kapan komunikasi tersebut dilaksanakan, misalnya: pagi, siang, sore, malam. Konteks nilai, meliputi nilai sosial dan budaya yang mempengaruhi suasana komunikasi, seperti: adat istiadat, situasi rumah, norma pergaulan, etika, tata krama, dan sebagainya.

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi. Orang yang saling berkomunikasi tersebut adalah sumber dan penerima. Sumber melakukan *encoding* untuk menciptakan dan memformulasikan menggunakan saluran. Penerima melakukan *decoding* untuk memahami pesan, dan selanjutnya menyampaikan respon atau umpan balik. Tidak dapat dihindarkan bahwa proses komunikasi senantiasa terkait dengan konteks tertentu, misalnya konteks waktu. Hambatan dapat terjadi pada sumber, *encoding*, pesan, saluran, *decoding*, maupun pada diri penerima.

b. Proses komunikasi interpersonal

Proses komunikasi ialah langkah-langkah yang menggambarkan terjadinya kegiatan komunikasi. Ini berarti terdapat langkahlangkah atau tahap-tahap dalam mengadakan suatu komunikasi. Proses dalam hal ini sebagai proses yang menghubungkan pengirim dengan penerima pesan. Selain itu, Suranto A.W juga menggambarkan proses komunikasi interpersonal terdiri dari enam langkah

sebagaimana gambar di bawah ini.



Gambar 2. 1 Proses Komunikasi Interpersonal

1. Keinginan berkomunikasi Seorang komunikator mempunyai keinginan untuk berkomunikasi dengan orang lain.
2. *Encoding* oleh komunikator *Encoding* merupakan tindakan memformulasikan isi pikiran atau gagasan ke dalam simbol-simbol, kata-kata, dan sebagainya.
3. Pengiriman pesan Pengiriman pesan menggunakan saluran komunikasi
4. Penerimaan pesan Pesan yang dikirim komunikator telah diterima oleh komunikan
5. Decoding oleh komunikan Decoding adalah proses memahami pesan.
6. Umpan balik Dengan umpan balik, komunikator dapat dapat mengevaluasi efektivitas komunikasi.

Dari penggambaran proses komunikasi interpersonal di atas dapat dijelaskan bahwa ketika seseorang ingin berkomunikasi (komunikator) untuk menyampaikan gagasan yang dimilikinya kepada orang lain (komunikan) dengan cara berupa encoding yaitu gagasan tadi diungkapkan dengan simbol-simbol maupun kata-kata agar komunikator merasa yakin dengan pesan yang ingin disampaiannya. Pengungkapan gagasan tadi lalu dikirimkan ke orang lain

dengan menggunakan saluran komunikasi. Setelah pesan dikirim, pesan pun diterima oleh komunikan. Komunikan pun melakukan sebuah decoding yaitu usaha untuk memahami pesan yang telah diterimanya tadi. Setelah menerima pesan dan memahami, komunikan dapat memberikan sebuah respon maupun umpan balik (feedback). Adanya umpan balik ini dapat menjadi sebuah evaluasi bagi komunikator apakah komunikasi yang dilakukan sudah efektif atau belum.

c. Ciri-ciri komunikasi interpersonal

Berikut ini merupakan ciri-ciri komunikasi interpersonal.

1. Arus pesan dua arah

Komunikasi interpersonal menempatkan sumber pesan dan penerima dalam posisi yang sejajar, sehingga memicu terjadinya pola penyebaran pesan mengikuti arus dua arah. Artinya komunikator dan komunikan dapat berganti peran secara cepat. Seorang sumber pesan, dapat berubah peran sebagai penerima pesan, begitu pula sebaliknya. Arus pesan secara dua arah ini berlangsung secara berkelanjutan.

2. Suasana nonformal

Komunikasi interpersonal biasanya berlangsung dalam suasana nonformal. Berarti apabila komunikasi terjadi di sebuah instansi berarti komunikasi yang terjadi tidak berlangsung kaku berpegang pada hierarki jabatan dan prosedur birokrasi, namun lebih memilih pendekatan secara individu yang bersifat pertemanan.

3. Umpan balik segera

Oleh karena komunikasi interpersonal biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara tatap muka, maka umpan balik dapat diketahui dengan segera.

4. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat

Komunikasi interpersonal merupakan metode komunikasi antarindividu yang menuntut agar peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, baik fisik maupun psikologis. Psikologis maksudnya menunjukkan keintiman hubungan antarindividu.

5. Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun non verbal.

Peserta komunikasi berupaya saling meyakinkan, dengan mengoptimalkan penggunaan pesan verbal maupun nonverbal secara bersamaan, saling mengisi, saling memperkuat sesuai tujuan komunikasi.

d. Tujuan komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan suatu action oriented, ialah suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Tujuan komunikasi interpersonal itu bermacam-macam, beberapa diantaranya dipaparkan berikut ini.

1. Mengungkapkan Perhatian Kepada Orang Lain

Salah satu tujuan komunikasi dengan cara menyapa, tersenyum, melambaikan tangan, membungkukkan badan, menanyakan kabar rekan komunikasi, dan sebagainya. Pada prinsipnya komunikasi interpersonal banyak dimaksudkan untuk menunjukkan adanya perhatian kepada orang lain, dan untuk

menghindari kesan dari orang lain sebagai pribadi tertutup, dingin dan acuh. Apabila diamati lagi, orang yang berkomunikasi dengan tujuan sekedar mengungkapkan perhatian kepada orang lain, bahkan terkesannya “hanya basa-basi”.

2. Menemukan Diri Sendiri

Seseorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain. Pribahasa mengatakan “Gajah dipelupuk mata tidak tampak”, artinya seseorang tidak mudah melihat kesalahan dan kekurangan pada diri sendiri, namun mudah menemukan pada orang lain. Bila seseorang terlibat komunikasi interpersonal dengan orang lain, maka terjadi proses belajar tentang diri maupun orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berbicara tentang apa yang disukai dan apa yang dibenci.

3. Menemukan Dunia Luar

Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain, termasuk informasi penting dan actual. Misalnya komunikasi interpersonal dengan seorang dokter mengantarkan seseorang untuk mendapatkan informasi tentang penyakit dan penanganannya. Sehingga dengan komunikasi interpersonal diperoleh informasi. Informasi tersebut dapat dikenali dan ditemukan keadaan dunia luar yang sebelumnya belum diketahui.

4. Membangun dan Memelihara Hubungan yang Harmonis

Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Manusia tidak dapat hidup sendiri, perlu bekerja sama dengan orang lain. Semakin banyak teman yang dapat diajak bekerjasama, maka semakin lancar pelaksanaan kegiatan dalam hidup sehari-hari. Sebaliknya apabila ada seorang saja sebagai musuh, kemungkinan akan menjadi kendala. Oleh karena itu setiap orang telah menggunakan banyak waktu untuk komunikasi interpersonal yang diabdikan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial dengan orang lain.

5. Mempengaruhi Sikap dan Tingkah Laku

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung (dengan menggunakan media) dalam prinsip komunikasi, setiap pihak komunikan menerima pesan atau informasi, berarti komunikan mendapat pengaruh dari proses komunikasi. Sebab komunikasi pada dasarnya adalah sebuah fenomena atau sebuah pengalaman. Setiap pengalaman akan member makna tertentu terhadap kemungkinan terjadi perubahan sikap.

6. Mencari Kesenangan atau sekedar Menghabiskan Waktu

Ada kalanya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal hanya sekedar mencari kesenangan atau hiburan. Berbicara dengan teman mengenai acara perayaan ulang tahun, berdiskusi mengenai olahraga, bertukar cerita-cerita

lucu merupakan pembicaraan untuk mengisi dan menghabiskan waktu. Disamping itu juga dapat mendatangkan kesenangan.

7. Menghilangkan Kerugian Akibat Salah Komunikasi

Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*mis communication*) dan salah interpretasi yang terjadi antara sumber dan penerima pesan.

8. Memberi Bantuan (konseling)

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesi mereka untuk mengarahkan kliennya. Dalam kehidupan sehari-hari, dikalangan masyarakat dengan mudah diperoleh contoh yang menunjukkan fakta bahwa komunikasi interpersonal dapat dipakai sebagai pemberian bantuan bagi orang lain yang memerlukan.

2.1.1.3 Indikator-indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito dalam buku Komunikasi Interpersonal, mengemukakan lima sikap positif yang perlu dipertimbangkan ketika seseorang merencanakan komunikasi interpersonal. Lima sikap positif tersebut meliputi:

1) Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Dengan keterbukaan ini, maka komunikasi interpersonal akan berlangsung secara adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.

2) Empati (*empathy*)

Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya

menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kaca mata orang lain.

3) Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

4) Sikap positif (*positiveness*)

Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerjasama.

5) Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling memerlukan. Kita harus bisa menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda, tidak memaksakan kehendak, komunikasi dua arah, dan suasana komunikasi.

Kelima sikap tersebut apabila bisa selalu dijaga dan diperhatikan maka hubungan komunikasi interpersonal akan berlangsung dengan efektif dan terjaga

dalam jangka waktu yang lama. Serta juga akan selalu memberikan hasil yang positif.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014, p. 92).

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Astuti & Iskandar, 2015, p. 1234).

Menurut Robert Heller dalam judul buku perilaku dalam organisasi menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di perkerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyeleraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Newstorm motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan perkerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapain tujuan organisasi (Wibowo, 2013, p. 109–110).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Moskowitz motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku (Hasibuan, 2014, p. 95–96).

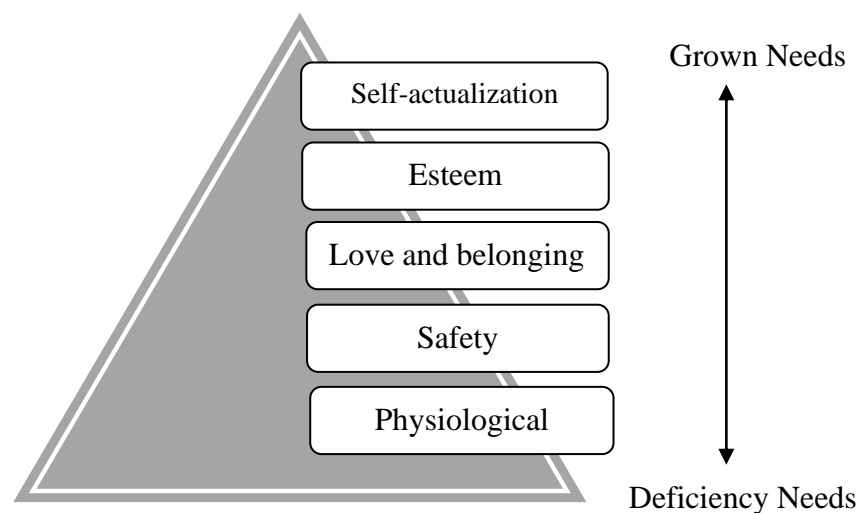
2.1.2.2 Teori Motivasi

Di bawah ini disajikan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji.

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016, p. 174).

- a. *Physiologis needs* (Kebutuhan Fisiologis). Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

- b. *Safety needs* atau *security needs*. Kebutuhan akan rasa aman mencakup

semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindung, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dan tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pension nanti.

- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs*. Kebutuhan harga diri. Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan seta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2. *ERG Theory (Existence Relatedness, Growth)* dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu (Purnomo, 2016).

a. *Existence needs*.

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

b. *Relatedness needs.*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c. *Growthneeds.*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Salah satu teori awal tentang motivasi pekerjaan adalah teori *motivator-hygiene*. Yang pertama *motivator* yang dikatakan memberikan pekerja dengan kepuasan kerja, seperti pengakuan akan berusaha dan hasilnya, membuat mereka lebih efisien. Akan tetapi, dia mengetahui produktivitas. Faktor kesehatan (*hygiene*) yang menghasilkan ketidakpuasan angkatan kerja. Meningkatkan faktor kesehatan dapat mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu motivasi. Mereka akan membuat angkatan kerja merasa nyaman, bukan memotivasi. Sebagai hasilnya, kondisi-kondisi yang melingkungi pekerjaan, seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan, digolongkan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor *hygiene* (Edison et al., 2016, p. 178).

4. Teori McClelland

Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi
- b. Kebutuhan berafiliasi
- c. Kebutuhan berkuasa

McClelland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya (Edison et al., 2016, p. 180).

5. Teori X dan Y dari Douglas Mc.Gregor

Douglas Mc. Gregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan) (Hasibuan, 2014, p. 123).

Teori X

- a) Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
- b) Umumnya karyawan tidak terlalu terambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi yang negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedang gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

Teori Y

- a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
- b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi keras yang optimal.
- c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterlibatan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedang tipe kepemimpinan adalah kepemimpinan partisipasi.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014, p. 99).

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat

kerja bawahan akan 10 meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam buku sumber daya manusia, kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas, kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012, p. 194).

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan

akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Coulter dalam buku judul sumber daya manusia, menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan pendapat Vroom kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka (Edison et al., 2016, p. 213).

Menurut Robbin dan Judge dalam buku judul perilaku dalam organisasi memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan

sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. (Wibowo, 2013, p. 131).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012, p. 210).

Menurut Sunyoto kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Astuti & Iskandar, 2015, p. 1235).

Menurut Anogara kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Siregar & Hardjo, 2013, p. 12).

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut (Astuti & Iskandar, 2015, p. 1235)

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta

kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.3.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam buku judul Manajemen Sumber Daya Manusia dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Edison et al., 2016, p. 216).

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi
Tersedia kesempatan untuk maju
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja
Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dipaparkan untuk menjadi sebuah referensi dan

perbandingan untuk penelitian ini, berikut adalah penelitian mengenai kepuasan kerja.

Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Chitose Internasional Tbk.)" dengan menggunakan metode deskriptif dan kausal. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk menganalisis data tersebut dibantu menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara parsial, motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Astuti & Iskandar, 2015).

Sri Rahayu "Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama" jenis penelitian kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan metode angket. Teknik analisis data dengan analisis jalur. Hasil penelitian, 1) Komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi mempunyai kontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru; 2) Komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi berkontribusi secara langsung terhadap motivasi kerja;

dan 3) Motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru (Rahayu, 2017).

Chairiah Yulianti Siregar dan Suryani Hardjo "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja" Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dan 127 orang kemudian terpilih sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan analisa dokumentasi data karyawan, skala komunikasi interpersonal, skala persepsi pengembangan karir, dan skala kepuasan kerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan uji korelasi Pearson product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama, variabel komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebanyak 13,9% (Siregar & Hardjo, 2013).

Ni Luh Gede Poniasih dan A.A.Sagung Kartika Dewi " Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" Lokasi penelitian PT Indonesia Power UBP Bali, sampel 150 orang karyawan dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang lebih akurat, serta menambahkan variabel lain yang lebih berkontribusi dengan

masalah yang terjadi seperti hubungan kerja (Poniasih & Dewi, 2015).

Djuma Purnomo ” Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Bandung” Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menilai motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, jumlah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Perlu ada sebuah variabel pengukuran keempat dalam penelitian ini di Politeknik LP3I Bandung, yang nota bene didirikan untuk memberantas keberadaan pengangguran di Indonesia. Pengukuran yang dituangkan dalam penelitian ini, dilakukan oleh verifikasi metode deskriptif dengan teknik cluster sampling proporsional random sampling. Berdasarkan penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi 78,8% terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh kompetensi 20,8% terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (Purnomo, 2016).

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

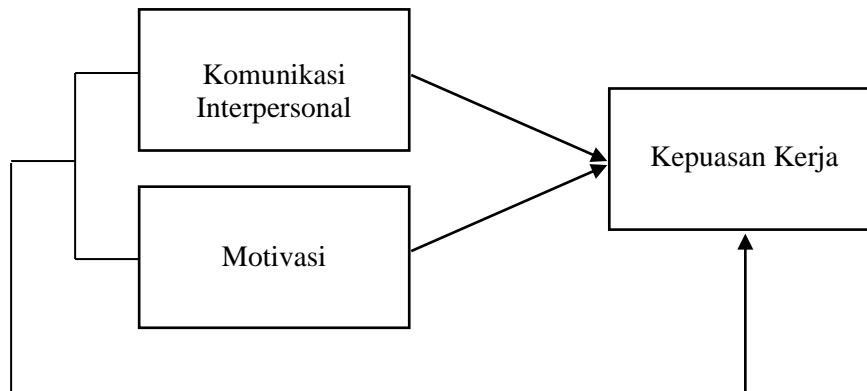
No	Peneliti/ ISSN	Judul	Variabel	Hasil
1	Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar/ 2355-9357	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Chitose Internasional Tbk.)	Dimensi motivasi dan kepuasan kerja karyawan	1. Motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Sri Rahayu/ 1907-4034	Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama	Dimensi Komunikasi interpersonal, kepemimpinan, budaya kerja organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru	1. Komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi mempunyai kontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi 2. Komunikasi interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi berkontribusi secara langsung terhadap motivasi kerja 3. Motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap kepuasan kerja guru
3	Chairiah Yulianti Siregar dan Suryani Hardjo/ 2085-6601	Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja	Dimensi komunikasi interpersonal, persepsi pengembangan karir, kepuasan kerja	1. Hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. 2. Secara bersama-sama, variabel komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebanyak 13,9%

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu Lanjutan

No	Peneliti/ ISSN	Judul	Variabel	Hasil
4	Ni Luh Gede Poniasih dan A.A.Sagung Kartika Dewi/ 2302-8912	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Dimensi Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Kepuasan Kerja Karyawan	1. motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Djuma Purnomo/ 2252-9993	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik Lp31 Bandung	Dimensi Motivasi Kompetensi Kerja Kinerja Karyawan	1. pengaruh motivasi 78,8% terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh kompetensi 20,8% terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja 84,4%.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu proses penelitian. Dalam kerangka pemikiran dapat diketahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model dimana variabel komunikasi interpersonal dan motivasi merupakan variabel bebas (X) dan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel terikat (Y). Dari uraian di atas, maka hubungan itu dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012, p. 93). Oleh karena itu, rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai penelitian, belum jawaban yang empirik.

H1: Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.

H3: Komunikasi Interpersonal dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sujarweni desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian (V.Wiratna, 2016, p. 71).

Desain penelitian dalam penelitian ini digunakan desain penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011, p. 14). Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah komunikasi interpersonal dan motivasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada PT Lautan Sejati.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono dalam buku judul Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, menyatakan bahwab variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya

(V.Wiratna, 2016, p. 75). Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang akan dianalisis adalah variabel dependen dan variabel independen yaitu indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.

3.2.1 Variabel Independen

Menurut Sujarweni variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (V.Wiratna, 2016, p. 75).

3.2.1.1 Komunikasi Interpersonal

Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal. Menurut Devito dalam buku Komunikasi Interpersonal, mengemukakan lima sikap positif yang perlu dipertimbangkan ketika seseorang merencanakan komunikasi interpersonal. Lima sikap positif tersebut meliputi :

1) Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Dengan keterbukaan ini, maka komunikasi interpersonal akan berlangsung secara adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.

2) Empati (*empathy*)

Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dapat memahami sesuatu

persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kaca mata orang lain.

3) Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

4) Sikap positif (*positiveness*)

Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerjasama.

5) Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling memerlukan. Kita harus bisa menempatkan diri setara dengan orang lain, menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda, tidak memaksakan kehendak, komunikasi dua arah, dan suasana komunikasi.

3.2.1.2 Motivasi

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah motivasi, menurut Maslow dalam buku sumber daya manusia, kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Dasar teori ini adalah bahwa

manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi di atas, kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012, p. 194).

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

3.2.2 Variabel Dependen

Menurut Sujarweni variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (V.Wiratna, 2016, p. 75).

3.2.2.1 Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan oleh penulis dari variabel kepuasan kerja, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam buku judul Manajemen Sumber Daya Manusia dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Edison et al., 2016, p. 216).

1. Upah

Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar

2. Pekerjaan

Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

3. Kesempatan promosi

Tersedia kesempatan untuk maju

4. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan

5. Rekan sekerja

Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini secara terperinci.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi Interpersonal (X1)	Penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera	1. Terbuka 2. Empati 3. Sikap mendukung 4. Sikap positif 5. Kesetaraan	Likert
Motivasi (X2)	Hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan perkerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka	1. Upah 2. Pekerjaan 3. Kesempatan promosi 4. Penyelia 5. Rekan Sekerja	Likert

Sumber: (Suranto, 2011), (Sunnyoto, 2012), (Edison et al., 2016)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2012, p. 80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Lautan Sejati. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012, p. 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Sensus adalah cara pengambilan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Karena jumlah total populasi dalam penelitian ini tidak banyak, maka dalam hal ini peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yaitu 118 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data mengajukan pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebar kepada para responden.

3.4.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012, p. 142).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sujarweni skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (V.Wiratna, 2016, p. 104). Pernyataan responden yang ditunjukkan dengan angka 1 sampai dengan 5, dimana 1 menunjukkan tingkat paling rendah dan 5 menunjukkan tingkat paling tinggi.

3.5 Metode Analisa Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistic dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (V.Wiratna, 2016, p. 121). Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah sumber data lain ataupun kegiatan setelah seluruh responden terkumpul. Kemudian data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi langkah selanjutnya yaitu menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Indikator yang telah ditetapkan dari variabel yang ada, selanjutnya adalah langkah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Pengukuran yang digunakan peneliti untuk mengukur tanggapan responden yaitu dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2012, p. 93). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

tersebut dijadikan sebagai titik-tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan dianalisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

1. Sangat setuju diberi skor (5)
2. Setuju diberi skor (4)
3. Ragu-ragu diberi skor (3)
4. Tidak setuju diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju diberi skor (1)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Setelah data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner yang sebagai alat untuk pengumpulan data maka perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Wibowo menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya (Wibowo, 2012). Pengujian validitas dapat menggunakan cara yang paling umum yaitu penggunaan Korelasi *Bivariate Pearson* (*Pearson Product Moment*). Validitas suatu item pertanyaan bisa didapatkan dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} .

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05

artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Berikut tabel yang menggambarkan range validitas:

Tabel 3. 2 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sanusi menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan (Sanusi, 2011, p. 80).

Menurut Wibowo menyatakan bahwa reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak (Wibowo, 2012, p. 52). Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak digunakan uji *Cronbach's Alpha*. Nilai uji dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05.

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, yaitu 0.6.

Berikut adalah tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas:

Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Wibowo menyatakan bahwa uji asumsi digunakan untuk memberikan uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh (Wibowo, 2012, p. 87).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012, p. 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell-shaped*.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histogram*

regression residual yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Karena nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* < *Z* tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* > α ; sig > 0,05.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF) (Wibowo, 2012, p. 87).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedasitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedasitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedasitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Uji heteroskedasitas akan digunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi nilai alpanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedasitas (Wibowo, 2012, p. 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Menurut Wibowo menyatakan bahwa model regresi linear berganda adalah suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012, p. 126). Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Regresi berganda dapat dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X₁ = Variabel independen pertama

X₂ = Variabel independen kedua

X₃ = Variabel independen ketiga

X_n = Variabel independen ke – n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Wibowo menyatakan bahwa analisis ini digunakan dalam

hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012, p. 135). Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y atau variabel terikat yang diterangkan oleh X atau variabel bebas.

Menurut Wibowo menyatakan bahwa koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Wibowo, 2012, p. 135). Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R^2 dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai *range* antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus 3. 2 Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = Korelasi variable X1 dengan Y

r_{xy_2} = Korelasi variable X2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi variable X1 dengan variable X2

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut Sanusi uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F (Sanusi, 2011, p. 144).

3.5.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2008, p. 83).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Rumus 3. 3 Uji T

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010: 52) Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut : (Priyatno, 2008: 85).

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

1. Kriteria Pengujian

a) Ho diterima, Ha ditolak jika signifikansi $> 0,05$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

b) Ho ditolak, Ha diterima jika signifikansi $< 0,05$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

F hitung dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3. 4 Uji F

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010: 51). Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut : (Priyatno, 2008: 82)

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau $0,05$) adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Kriteria Pengujian

- 1) Ho diterima, Ha ditolak jika signifikan $> 0,05$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Ho ditolak, Ha diterima jika signifikan $< 0,05$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini bertempat di PT Lautan Sejati. Penelitian ini dilakukan kepada responden karyawan PT Lautan Sejati.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Februari 2018.

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

Keterangan	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan Judul						
Bab I						
Bab II						
Bab III						
Kuesioner						
Mengolah Data						
Bab IV						
Bab V						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil Penelitian						

Sumber: Diolah oleh penelitian (2017)