

KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI SULAWESI UTARA

Abigail Gabrielle Andria Bahalap Gawei, Sutarto Wijono

Universitas Kristen Satya Wacana

Email: abbygawei21@gmail.com

Kata kunci:

komunikasi
interpersonal; kepuasan
kerja; pegawai

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara yang berjumlah 150 orang. Sampel yang dipilih sebanyak 60 pegawai yang didapatkan melalui *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu skala komunikasi interpersonal DeVito (1997) dan skala kepuasan kerja Luthans (2006). Pengumpulan data berupa angket *Online* yang disusun dalam bentuk skala likert. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi *Product-moment*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r=0,218$; $p<0,05$. Kesimpulannya adalah ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

Keywords:

*interpersonal
communication; job
satisfaction; employee.*

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between interpersonal communication and employee job satisfaction at the North Sulawesi High Court. The population of this research is North Sulawesi High Prosecutor's Office employees, totaling 150 people. The selected sample is 60 employees obtained through cluster random sampling. DeVito's interpersonal communication scale (1997) and Luthans' job satisfaction scale (2006) are the measuring tools used. Data collection was in the form of an online questionnaire arranged in the form of a Likert scale. The data analysis technique uses the Product-moment correlation test. The results showed that the correlation coefficient was $r=0.218$; $p<0.05$. The conclusion is that there is a positive and significant relationship between interpersonal communication and employee job satisfaction at the North Sulawesi High Court.

PENDAHULUAN

Sejalan dengan pasca pengumuman kasus positif virus Covid-19, maka Pemerintah Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 terus meningkatkan upaya dan langkah-langkah cepat untuk menekan adanya penyebaran Covid-19 (Brahma, 2020; Djalante et al., 2020). Pemerintah mulai membatasi hubungan sosial (*social distancing*), membatasi hubungan kontak fisik (*physical distancing*) dengan menghimbau seluruh aparatur negara, pegawai BUMN dan pegawai swasta untuk melakukan pembatasan aktivitas di kantor dengan menganjurkan untuk bekerja dari rumah (*Work From Home*) (Remuzzi & Remuzzi, 2020). Pemberlakuan protokol kesehatan dengan

pembatasan pergerakan masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah tentunya berdampak langsung pada masyarakat, tak terkecuali pada sektor pelayanan publik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara yang memberikan layanan langsung kepada masyarakat seperti administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pelayanan kesehatan di berbagai tingkatan fasilitas kesehatan, pelayanan keuangan pada sektor jasa perbankan termasuk Kejaksaan Tinggi dan lain-lain (Sugihamretha, 2020). Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara juga melakukan hal yang sama. Kebijakan Pemerintah yang terbaru dengan meminta masyarakat untuk “berdamai” dengan Covid-19 dengan menggaungkan apa yang disebut New Normal atau Pola Hidup Baru para karyawan dan pegawai Kejaksaan Tinggi tentunya tidak terlepas dari upaya untuk berusaha memberi kepuasan bagi individu maupun masyarakat yang dilayaninya (Habibi, 2020).

Pada kesempatan ini penulis melakukan wawancara pada tanggal 14 November 2022 dengan 10 pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Dari hasil wawancara tersebut ditemukan ada 3 orang yang mengatakan mereka berkesempatan untuk mengikuti pelatihan yang memungkinkan mereka dapat berkembang di organisasi tersebut. Ada 3 pegawai lain yang merasa bahwa atasan memberikan tugas-tugas yang dapat menolong mereka dan dapat meningkatkan harga diri mereka. Kemudian ada 2 pegawai yang mengatakan bahwa sering terjadi perselisihan atau argumentasi antar rekan kerja saat sedang bekerja dalam tim. Sementara 1 orang menjelaskan bahwa prosedur kerja sering kali tidak dapat dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur yang sudah ada. Sementara itu, ada 1 orang menganggap komunikasi antar rekan kerja kurang. Atas dasar fenomena itu, penulis menduga bahwa adanya masalah terkait dengan kepuasan kerja.

Oleh sebab itu, penting untuk melakukan kepuasan kerja di instansi tersebut. Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gap) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja merupakan variabel sentral dalam studi perilaku organisasi yang mencerminkan penyesuaian kerja individu dan kesejahteraan kerja (Pindek dkk., 2018). Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, dan di sisi lain kepuasan kerja juga dapat terjadi karena kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Fauziah dkk., 2019). Berdasarkan acuan jurnal di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diteliti karena dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan di suatu perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan negatif dalam organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Alvidayenti, dkk. (2020) yang menunjukkan adanya dampak positif kepuasan kerja. Kemudian, dampak positif diungkapkan oleh Ipekc & Irmak (2009) yang dikutip dari Sunarta (2019), rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Ada juga dampak negatif dari kepuasan kerja terhadap organisasi. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi, suara-aktif konstruktif, kesetiaan pasif optimis, dan pengabaian-pasif mengabaikan perintah dan larangan, Judge (dalam Sunarta, 2019). Dari dampak negatif di atas, jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tidak baik, maka pegawai tersebut bisa saja mengambil tindakan keluar atau meninggalkan organisasi tersebut. Tentunya organisasi akan mengalami kekurangan SDM dikarenakan kepuasan kerja tidak baik yang dialami para pegawainya.

Kepuasan kerja terhadap seseorang dapat ditinjau saat individu memulai pekerjaannya untuk membantu mencapai tujuan tempat individu itu bekerja. Ada faktor-faktor yang

mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang berasal dari perusahaan atau organisasi tempat individu itu bekerja seperti jenis pekerjaan, gaji, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, dan promosi (Luthans, 2011). Menurut Gilmer (2001) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, kompensasi, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervise), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan dapat memberikan suasana yang nyaman dan menimbulkan kehangatan dalam bekerja. Dalam Gumay & Seno (2018) menyebutkan ada banyak faktor yang andil di dalamnya. Perubahan pada lamanya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan dihasilkan dapat diakibatkan karena kurangnya komunikasi interpersonal antar pimpinan dengan bawahan maupun antar sesama pegawai, sehingga informasi mengenai waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan masih kurang jelas serta kurang bisa terkejar. Menurut Khairani, Efendi, & Saputra (2018) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara 14 November 2022 dengan 10 pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara mengatakan kurangnya rasa percaya terhadap sesama pegawai lainnya dan mengakibatkan komunikasi interpersonal menjadi tidak maksimal serta dampak dalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Dari penjelasan di atas maka peneliti memilih salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja adalah komunikasi interpersonal. Didukung dari hasil penelitian Nellitawati dan Yurmanita (2019) menunjukkan hasil bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai dan begitu pun sebaliknya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja adalah komunikasi interpersonal.

Hasil penelitian dari Diasmoro (2017) mengatakan karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar yang telah memiliki komunikasi interpersonal yang baik ditandai dengan skor hasil skala komunikasi interpersonal yang tinggi cenderung merasakan kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, jika kemampuan komunikasi interpersonal rendah, maka akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rachman dan Aslamawati (2018) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai unit food & beverage Sari Ater Hotel & Resort Kabupaten Subang. Adapun hasil penelitian oleh Maya, dkk. (2021) menunjukkan hasil tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan puas dalam bekerja di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Beberapa penelitian di atas memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang hubungan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Ada beberapa alasan mengapa penulis melakukan penelitian kembali, adanya perbedaan teori, pengambilan subjek dan tempat penelitian yang berbeda. Dari penelitian sebelumnya oleh Diasmoro (2017) tentang komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal dalam penelitian ini terdapat perbedaan yang digunakan oleh penulis. Diasmoro menggunakan teori dari Maulana & Gumelar (2013) dalam mengukur komunikasi interpersonal dan teori Spector (dalam Martins & Pronça, 2012) untuk mengukur variabel kepuasan kerja dengan subjek penelitian yang digunakan berjumlah 124 karyawan dari 224 karyawan dengan menggunakan simple random sampling. Untuk mengukur komunikasi interpersonal penulis menggunakan teori dari DeVito

(1997) dan teori kepuasan kerja dari Luthans (2006) dengan jumlah populasi 150 karyawan dan subjek penelitian berjumlah 97 karyawan dengan menggunakan cluster random sampling. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang ada, apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu psikologi pada umumnya khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang terkait dengan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi instansi untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Adanya SDM yang berkualitas tentu saja dapat mengembangkan instansi dan meminimalisir terjadinya kerugian akibat dari SDM yang tidak berkualitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif desain korelasional dengan tujuan untuk menentukan hubungan komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu: Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal, Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan skala likert, yaitu skala komunikasi interpersonal dan skala kepuasan kerja.

Metode analisis data mengacu pada metode di mana data diolah, dianalisis dan diperiksa validitasnya, yang memungkinkan untuk menyimpulkan asal penelitian (Sugiyono, 2019). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan metode statistik karena data yang dikumpulkan berbentuk angka, sehingga dapat diperoleh hasil yang objektif dengan menggunakan metode statistik. Selain itu, metode statistik dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang dapat dipertimbangkan karena perhitungan yang teratur, akurat dan teliti (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif menggunakan statistik deskriptif dan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan bila nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Sebelum uji korelasi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu 1) uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Sebaran data dalam penelitian dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$); 2) Uji linearitas menggunakan uji Anova. Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan linier bila nilai signifikansi dari F beda lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Untuk uji hipotesis menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan bila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

a. Hasil statistik deskriptif

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	60	16	64	40	8
Komunikasi Interpersonal	60	22	88	55	11

b. Kategorisasi variabel komunikasi interpersonal

Berdasarkan tabel 2 bahwa sebagian besar (90%) partisipan memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi.

Tabel 2 Kategorisasi Komunikasi Interpersonal

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	0	0%
2	Sedang	6	10%
3	Tinggi	54	90%

c. Kategorisasi variabel kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 3 bahwa sebagian besar (85%) partisipan memiliki tingkat komunikasi interpersonal pada kategori tinggi.

Tabel 3 Kategorisasi Kepuasan Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	0	0%
2	Sedang	9	15%
3	Tinggi	51	85%

2. Hasil Uji Asumsi

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan KS-Z sebesar 0,011 dengan nilai sign = 0,011 ($p > 0,05$), sedangkan pada variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,102 dengan nilai sign = 0,166 ($p > 0,05$).

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

	KS-Z	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,011	0,011	normal
Komunikasi Interpersonal	0,102	0,166	normal

Berdasarkan tabel 4.6 hasil F beda = 1,407 dan nilai signifikansi sebesar 0,181 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan linear.

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

F beda	Sig.	Keterangan
--------	------	------------

<i>Deviation from linearity</i>	1,407	0,181	<i>linearity</i>
-------------------------------------	-------	-------	------------------

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPSS versi 27. Berdasarkan tabel 4.7, hasil koefisien korelasi (r) = 0,218 dengan nilai signifikansi = 0,047 ($p < 0.05$) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

Variabel	r xy	Sig.	Keterangan
Variabel X-Y	0,218	0,047	$p < 0,05 \rightarrow$ signifikan

Pembahasan

Hasil analisis uji hipotesis korelasi menunjukkan koefisien korelasi $r=0,047; p<0,05$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Artinya, bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh **pertama**, sebagian besar karyawan menganggap bahwa ketika mereka memiliki komunikasi interpersonal yang positif dengan rekan kerja mereka, maka mereka akan mengalami kepuasan kerja. **Kedua**, sebagian besar karyawan mengatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ungkapan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Reza, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di Universitas Achmad Yani Banjarmasin. Dan didukung oleh Maulana & Gumelar (2013) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menghindari rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan yang disebabkan oleh komunikasi interpersonal adalah dengan menerapkan komunikasi interpersonal yang efektif.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi bahwa sebagian besar partisipan mengalami kepuasan kerja pada kategori tinggi sebesar 90% dengan jumlah responden 54 dan masih ada sebesar 10% dengan jumlah 6 responden yang berada pada kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa partisipan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi pada pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Maya, dkk. (2021) yang diketahui memiliki hasil pengolahan angket puas dalam bekerja di Dispen Kota Padang ada pada posisi tinggi dengan pencapaian 89% dan menyebutkan bahwa puas dalam bekerja di Dinas Pendidikan Kota Padang disebut sudah baik, walaupun begitu pimpinan perlu meningkatkan perhatian dan hubungan atau relasi yang harmonis dengan pegawai sehingga terjalin hubungan dan lingkungan kerja yang kondusif. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai yang bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi, akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah, sehingga tujuan organisasi secara maksimal tidak akan tercapai (Adianita dkk., 2021). Sebagian besar partisipan memiliki komunikasi interpersonal pada kategori tinggi sebesar 85% dengan jumlah 51 responden dan terdapat 9 responden sebanyak 15% yang berada

pada kategori sedang. Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain, dan dilakukan dengan bertatap muka langsung (Poernomo, 2021).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik ditandai dengan skor hasil skala komunikasi interpersonal yang tinggi, cenderung merasakan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya, ketika kemampuan komunikasi interpersonal yang dimiliki buruk, maka akan cenderung mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Hasil dalam penelitian ini menggambarkan pegawai yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara sebagian besar sudah memiliki komunikasi interpersonal yang baik dan sebagian besar juga sudah mengalami kepuasan kerja. Namun, masih ada beberapa pegawai yang perlu meningkatkan komunikasi interpersonal pada dirinya agar dapat mengalami kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki keterbatasan yaitu dalam pengisian kuesioner peneliti tidak dapat mengobservasi secara langsung dikarenakan penyebaran skala dilakukan secara *Online* karena dapat diakses di mana saja dan kapan saja serta dapat menghemat waktu dan biaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Artinya, semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami pegawai. Sebaliknya, semakin rendah tingkat komunikasi interpersonal maka semakin rendah kepuasan kerja yang dialami pegawai. Jika ditinjau dari kategori komunikasi interpersonal bahwa pada pegawai sebagian besar berada pada kategori tinggi, dengan kata lain partisipan sudah cukup memenuhi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, H., Susilowati, D., & Muslinawati, R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Berau. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 188–192. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1107>
- Alvidayenti, Yasri, & Syahrizal. (2020). *The Relations Interpersonal Communication and Work Environment to Work Satisfaction: Openness to Experience as a Moderator Approach. Atlantis Press*, 124, 955–961.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia. Penerbit Liberty*.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Pustaka Pelajar*.
- Brahma, B. (2020). *Oncologists and COVID-19 in Indonesia: What can we learn and must do? Indonesian Journal of Cancer*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.33371/ijoc.v14i1.728>
- Čuček, M., & Kač, S. M. (2020). *Organizational culture in the logistics sector and its relation to employee satisfaction. Management (Croatia)*, 25(2), 165–180.

- <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.9>
- Diasmoro, O. (2017). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEWASA AWAL BAGIAN PRODUKSI PT. GANGSAR TULUNGAGUNG. 05(01), 107–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v5i1.3885>
- Djalante, R., Lassa, J., Setiamarga, D., Sudjatma, A., Indrawan, M., Haryanto, B., Mahfud, C., Sinapoy, M. S., Djalante, S., Rafliana, I., Gunawan, L. A., Surtiari, G. A. K., & Warsilah, H. (2020). Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: January to March 2020. *Progress in Disaster Science*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2020.100091>
- Fauziah, I., Osman, I., Parawansa, D. A., & Maming, J. (2019). Performance Improvement through Interpersonal Communication and Job Satisfaction (Empirical Study of Nurses in Puskesmas/Community Health Center) in. *Atlantis in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 92. <https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.63>
- Gilmer, von H. (2001). *Industrial Psychology*. McGraw Hill Book Company Inc.
- Gumay, S. A., Hermani, A., & Seno, D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>
- Habibi, A. (2020). Normal Baru Pasca Covid-19. Adalah: *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 197–204. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15809>
- Joseph, D. (1997). *Komunikasi Antarmanusia*. Professional Books.
- Khairani, I., Efendi, E., Saputra, E., Program, M., Islam, S. P., Uin, P., Utara, S., Co, M. A., & Co, M. H. (2018). KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 ACEH TIMUR. *EDU RILIGIA*, 2(3), 363–376. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/eduriligia/article/view/1837/1468>
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti, Ed.). Andi.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi Komunikasi dan Persuasi*. Jakarta Akademia Permata.
- Maya, F., Sabandi, A., Adi, N., Pendidikan, A., & Negeri Padang Fitra Maya, U. (2021). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. *JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND LEADERSHIP*, 2(2), 156–161. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2>
- Nellitawati, N., & Yurmanita, Y. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 35. <https://doi.org/10.29210/120192329>
- Pearson, J. C., Nelson, P. E., Titsworth, S., & Harter, L. (2003). *Human Communication*. The McGraw-Hill Companies.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Poernomo, H. (2021). Kepuasan Kerja Guru : Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 66–70.

- Rachman, H. K., Aslamawati, Y., Psikologi, P., & Psikologi, F. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Unit Food & Beverage di Sari Ater Hotel & Resort Kabupaten Subang). *Prosiding Psikologi*, 4(1), 421–426. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/10346/pdf>
- Remuzzi, A., & Remuzzi, G. (2020). COVID-19 and Italy: what next? In *The Lancet* (Vol. 395, Issue 10231, pp. 1225–1228). Lancet Publishing Group. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30627-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30627-9)
- Reza, F., Rusidah, S., & Forasidah. (2017). The Influence of Interpersonal Communication and Organizational Culture on Job Satisfaction of Academics University Achmad Yani Banjarmasin. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 2(5). <https://doi.org/10.24088/ijbea-2017-25005>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Stewart, J., & D'Angelo, G. A. (1988). *Together - Communicating Interpersonally*. Random House.
- Sugihamretha, I. D. G. (2020). Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 191–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.113>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (1st ed.). ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian* (30th ed.). CV Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Wayne Pace, R., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (6th ed.). Remaja Rosdakarya.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License