

**HUBUNGAN ANTARA HUMOR DENGAN
HUBUNGAN INTERPERSONAL KARYAWAN**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Mencapai Derajat Gelar Sarjana (S-1) Psikologi



Diajukan Oleh :

FIRMAN HARYO SUSILO
F100120176

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA HUMOR DENGAN
HUBUNGAN INTERPERSONAL KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

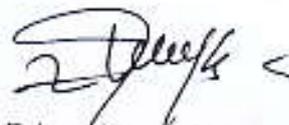
oleh:

FIRMAN HARYO SUSILO

F 100 120 176

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dra. Zahrotul Uvuni, M.Si., Psi.

NIP/NIDN, 592/ 0607066401

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA HUMOR DENGAN
HUBUNGAN INTERPERSONAL KARYAWAN

OLEH

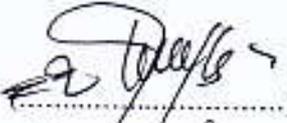
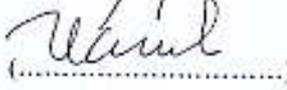
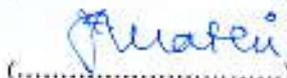
FIRMAN HARYO SUSILO

F 100 120 176

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 30 Juli 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si., Psi.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Nanik Prihartanti, M.Si., Psi.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Partini, M.Si., Psi.
(Anggota II Dewan Penguji)


.....

.....

.....


Dekan,

Taufik, M.Si., Ph.D.
NIK/NIDN. 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Juli 2016

Penulis



FIRMAN HARYO SUSILO

F 100 120 176

HUBUNGAN ANTARA HUMOR DENGAN HUBUNGAN INTERPERSONAL KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara humor dengan hubungan interpersonal karyawan. Penelitian ini dilakukan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tegal. Subjek penelitian atau responden pada penelitian ini adalah 93 pegawai negeri sipil di Kabupaten Tegal. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-random quota sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat ukur berupa skala hubungan interpersonal dan skala humor. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy})= 0,130 dengan signifikansi = 0,107 ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara humor dengan hubungan interpersonal pada karyawan. Variabel hubungan interpersonal termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan variabel humor termasuk dalam kategori sedang.

Kata Kunci: humor, hubungan interpersonal.

Abstract

The aim of this research is to know correlation between humor and employee's interpersonal relationship. This research was held at SKPD Tegal regency. Participants of this research are 93 Tegal regency's civil servants. It used non-random quota sampling technique. This research used quantitative method and used tools they are interpersonal scale and humor scale. To analyze data, researcher used product moment correlation by Pearson. From the result of analytical data showed the value of correlation coefficient (r_{xy})= 0,130 with the value of signification = 0,107 ($p < 0,05$) that means there were no correlation between humor and employee's interpersonal relationship. Interpersonal relationship included in high category, while humor included in medium category.

Keywords: *humor, interpersonal relationship*

1. PENDAHULUAN

Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan hampir pada setiap individu. Dalam melakukan pekerjaan, individu tidak akan lepas dari individu lain. Karena individu tersebut merupakan bagian dari lingkungan pekerjaan seseorang. Individu lain dapat berperan sebagai rekan kerja, atasan, ataupun bawahan yang mendukung pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Setiap individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan saling berperan dan saling berkaitan satu sama lain.

Keterkaitan antar individu sering disebut dengan hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Jika pegawai sudah menyukai pekerjaannya dan merasa nyaman bekerja di suatu instansi, ia akan

mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, membina hubungan baik terhadap pegawai sebaiknya selalu diusahakan agar tercipta motivasi kerja bagi pegawai, sehingga mereka terpacu untuk meningkatkan kinerja yang baik (Asrifah, 2015).

Hubungan interpersonal menjadi salah satu penyebab terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan di sebuah provinsi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik, sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai ditandai dengan penyelesaian tugas tepat pada waktu yang ditentukan. Hubungan interpersonal yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya perilaku-perilaku memberikan dukungan emosi, setia kawan, bersama-sama dalam suka dan duka, saling percaya dan saling menjaga kepercayaan, siap membantu teman atau rekan kerja, dan berusaha membahagiakan rekan kerja (Wisnuwardani dan Mashoedi, 2012).

Namun, hubungan interpersonal yang tidak baik pada suatu perusahaan atau instansi masih sering terjadi. Perselisihan atau konflik yang terjadi antar pegawai masih sering terjadi sehingga hubungan interpersonal yang terjalin tidak berlangsung baik, baik di dalam maupun di luar kantor. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, walaupun pegawai bekerja dengan maksimal, kedepannya dikhawatirkan akan terus terdapat masalah terhadap kinerja pegawai karena hubungan yang terjalin di antara mereka bermasalah (Asrifah, 2015).

Terutama di tempat penelitian yaitu pada sebuah instansi pemerintahan di kabupaten Tegal, fenomena konflik hubungan interpersonal antara pihak pemangku jabatan dengan karyawan juga terjadi. Hasil wawancara dengan YT yang merupakan seorang karyawan di salah satu instansi pemerintahan mengungkapkan bahwa munculnya hubungan interpersonal yang kurang baik dimulai ketika pimpinan YT menunjukkan sikap arogansi yaitu tidak memberikan jatah pekerjaan pada karyawan yang berwenang. YT juga mengatakan bahwa pimpinan tidak memberikan kepercayaan pada karyawan dan sering merasa curiga pada karyawan yang diberikan tugas. Pimpinan YT juga melakukan tindakan “asal tunjuk” kepada karyawan ketika tidak menguasai tugas manajemen dan program kegiatan. YT merasakan perasaan marah dan mengatakan bahwa hal ini memberikan dampak yang negatif pada kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

Subjek lain yaitu HD yang merupakan salah satu petugas kepegawaian di suatu instansi pemerintah kabupaten Tegal, memaparkan bahwa masih terdapat laporan dari beberapa kantor Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengenai permasalahan hubungan interpersonal antar

pegawai. Permasalahan ini muncul dikarenakan terdapat pegawai yang tidak mau masuk kerja. Hal ini mengakibatkan pekerjaan yang lain jadi terhambat karena pekerjaan di dalam SKPD tersebut saling berkaitan. Perasaan kesal ditunjukkan oleh pegawai lain kepada pegawai yang tidak masuk kerja karena pekerjaannya menjadi terhambat.

Suatu perusahaan, terutama instansi pemerintahan sangat memerlukan kerja sama tim yang baik. Karena satu pekerjaan saling berkaitan dengan pekerjaan yang lain. Sehingga ketika terjadi permasalahan hubungan interpersonal di dalam suatu tim kerja maka akan berdampak buruk terhadap penyelesaian tugas di dalam instansi tersebut, seperti tugas tidak selesai tepat pada waktunya, pekerjaan menjadi menumpuk, hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan lain sebagainya.

Terdapat beberapa teori dalam hubungan interpersonal, Wisnuwardani dan Mashoedi (2012) memaparkan beberapa teori dalam hubungan interpersonal, yaitu: a) *Attraction Theory*, dalam teori ini dijelaskan bahwa kita dapat tertarik pada seseorang dan tidak tertarik pada orang lain. Hal yang sama juga dapat terjadi, yaitu saat seseorang dapat tertarik pada kita dan tidak tertarik pada orang lain; b) *Relationship Rules Approach*, menurut *rules theory (relationship rules approach)*, sebuah hubungan pertemanan atau berpacaran akan tercipta bila individu yang terlibat mematuhi aturan-aturan yang ada di dalam hubungan tersebut.; c) *Social Penetration Theory*, dalam *social penetration theory*, tidak dibahas tentang mengapa sebuah hubungan terbentuk, melainkan apa yang terjadi dalam sebuah hubungan. Dalam sebuah hubungan, baik berupa pertemanan, percintaan, maupun kekeluargaan, hal yang dilihat adalah segi keluasan (*breadth*) dan kedalamannya (*depth*). Pada tahap awal, suatu hubungan biasanya ditandai dengan adanya kesempitan (*narrowness*), yaitu topik-topik yang dibahas hanya sedikit dan dangkal (*shallowness*). Jika pada permulaan hubungan topik-topik telah dibahas secara mendalam, maka biasanya kita akan merasa tidak nyaman. Bila hubungan berkembang ke tingkat yang lebih akrab dan kuat, maka baik keluasan dan kedalaman akan meningkat dan peningkatan ini akan dirasakan nyaman oleh individu yang bersangkutan; d) *Social Exchange Theory*, dalam *social exchange theory* dikatakan bahwa sebuah hubungan akan dibangun, baik hubungan pertemanan maupun percintaan bila hubungan tersebut mendatangkan manfaat yang besar bagi seseorang; e) *Equity Theory*, teori ini menjelaskan bahwa sebuah hubungan akan dibangun dan dipertahankan apabila perbandingan antara manfaat dan biaya pada seseorang sama dengan perbandingan manfaat dan biaya dari orang lain.

Rakhmat (2003) juga memaparkan beberapa teori-teori dalam hubungan interpersonal, yaitu: a) Model Pertukaran Sosial, model ini memandang hubungan interpersonal sebagai suatu transaksi dagang. Orang berhubungan dengan orang lain karena mengharapkan sesuatu yang memenuhi

kebutuhannya; b) Model Peranan, bila model pertukaran sosila memandang hubungan interpersonal sebagai transaksi dagang, model peranan melihatnya sebagai panggung sandiwara. Di sini setiap orang harus memainkan peranannya sesuai dengan “naskah” yang telah dibuat masyarakat. Hubungan interpersonal berkembang baik bila setiap individu bertindak sesuai dengan ekspedisi peranan (*role expectation*) dan tuntutan peranan (*role demands*), memiliki keterampilan peranan (*role skills*), dan terhindari dari konflik peranan dan kerancuan peranan; c) Model Permainan, dalam model ini, orang-orang berhubungan dalam bermacam-macam permainan. Mendasari permainan ini adalah tiga bagian kepribadian manusia – Orang Tua, Orang Dewasa, dan Anak (*parent, adult, and child*). Dalam hubungan interpersonal kita menampilkan salah satu aspek kepribadian kita (orang tua, orang dewasa, atau anak), dan orang lain membalasnya dengan salah satu aspek tersebut juga; d) Model Interaksional, model ini memandang hubungan interpersonal sebagai suatu sistem. Setiap sistem memiliki sifat-sifat struktural, integratif, dan medan. Semua sistem terdiri dari subsistem-subsistem yang saling tergantung dan bertindak bersama sebagai suatu kesatuan. Untuk memahami sistem, kita harus melihat struktur. Selanjutnya, semua sistem mempunyai kecenderungan untuk memelihara dan mempertahankan kesatuan. Nila ekuilibrium sistem terganggu, segera akan diambil tindakannya. Dalam mempertahankan ekuilibrium, sistem, dan subsitem harus melakukan transaksi yang tepat dengan lingkungannya (medan). Dengan singkat, model transaksional mencoba menggabungkan model pertukaran, peranan, dan permainan.

Hubungan interpersonal juga terbentuk melalui beberapa tahapan seperti yang dikemukakan oleh De Vito (1997) yaitu: a) Kontak., pada tahap ini kita membuat *kontak*. Ada beberapa macam persepsi alat indra. Anda melihat, mendengar, dan membaui seseorang. Pada tahap inilah penampilan fisik begitu penting, karena dimensi fisik paling terbuka untuk diamati secara mudah. Namun demikian, kualitas-kualitas lain seperti sikap bersahabat, kehangatan, keterbukaan, dan dinamisme juga terungkap pada tahap ini. b) Keterlibatan, tahap *keterlibatan* adalah tahap pengenalan lebih jauh, ketika kita mengikatkan diri kita untuk lebih mengenal orang lain dan juga mengungkapkan diri kita. c) Keakraban, pada tahap *keakraban*, anda mengikat diri anda lebih jauh pada orang ini. Anda mungkin membina hubungan primer, di mana orang ini menjadi sahabat baik atau kekasih anda. Komitmen ini dapat mempunyai berbagai bentuk: perkawinan, membantu orang itu, atau mengungkapkan rahasia terbesar anda. d) Perusakan, dua tahap berikutnya merupakan penurunan hubungan, ketika ikatan di antara kedua pihak melemah. Pada tahap *perusakan* anda mulai merasa bahwa hubungan ini mungkin tidaklah sepenting yang anda pikirkan sebelumnya. Anda berdua menjadi semakin jauh. e) Pemutusan, tahap *pemutusan* adalah pemutusan ikatan yang mempertalikan

kedua pihak. Jika bentuk ikatan itu adalah perkawinan, pemutusan hubungan dilambangkan dengan perceraian, walaupun pemutusan hubungan aktual dapat berupa hidup berpisah.

Banyak faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal seperti kebutuhan saling memiliki (*need to belong*), pengaruh perasaan, kedekatan, daya tarik fisik, dan faktor interaksi (Wisnuwardani dan Mashoedi, 2012). Rakhmat (2003) juga memaparkan tiga faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal yaitu percaya, sikap terbuka, dan sikap suportif. Salah satu faktor yang dapat membangun kualitas hubungan interpersonal adalah dengan membangun kegembiraan di tempat kerja yaitu menggunakan humor. Humor perlu dimunculkan dalam lingkungan kerja, seperti yang dipaparkan oleh Cann, dkk. (2014), memaparkan hasil penelitian peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa humor membantu membangun dan menguatkan hubungan karyawan didalam situasi kerja (Cooper, 2008), memfasilitasi proses kelompok (Romero dan Pescosolido, 2008), dan membantu karyawan menghadapi stres (Doosje, dkk., 2010).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Setiawan, 2016) humor adalah sesuatu yang lucu atau keadaan yang menggelikan hati, kejenakaan dan kelucuan. Humor biasanya juga didefinisikan sebagai suatu perilaku interpersonal, seperti perilaku seseorang dalam berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain yang dikaitkan dengan penggunaan humor (Markey, Suzuki, dan Marino, 2014). Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa humor adalah suatu penilaian seseorang terhadap situasi yang dapat menciptakan kegembiraan atau situasi yang jenaka. Cann, dkk. (2014) mengelompokkannya menjadi empat dimensi humor yaitu: Humor positif (*positive humor (PH)*) adalah humor yang digunakan untuk memberi dukungan kepada orang lain dan memperkuat kekerabatan; Humor negatif (*negative humor (NH)*), adalah humor yang digunakan untuk merendahkan orang lain; Humor kelompok (*outgroup humor (OH)*), adalah humor yang bila digunakan akan memberi pengaruh kepada sekelompok orang; dan Humor dengan dukungan atasan (*supervisor support (SS)*), adalah humor yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya di dalam lingkungan kerja.

Humor memiliki beberapa fungsi seperti yang dipaparkan oleh Sullivan (2013) dalam penelitiannya memaparkan bahwa humor dapat berguna pada tim olahraga, bukan hanya dalam peranan sosial, namun humor yang digunakan orientasi kerja juga dapat berguna dengan baik. Eksperimen yang dilakukan oleh Konradt, dkk. (2013) memunculkan hasil bahwa pemberian perlakuan humor pada kelompok eksperimen memberikan perubahan yang signifikan pada status keseriusan, kepuasan terhadap hidup dan kesehatan fisik.

Lynch (2009) juga memaparkan humor sebagai kontrol manajerial pada suatu instansi atau organisasi. Humor tersebut sering dikenal dengan humor yang bersifat sopan. Lynch memaparkan

bahwa humor sopan digunakan manajer atau atasan untuk meningkatkan kekerabatan karyawan di dalam lingkungan kerja, mengidentifikasi organisasi, mengamati kebutuhan karyawan, pemecahan masalah pada suatu kelompok kerja, dan penerimaan pada suatu perubahan kebijakan. Humor sebagai kontrol sosial juga digunakan oleh sesama rekan kerja.

Hubungan interpersonal terbentuk dengan menuntut adanya sikap saling percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka antara satu individu dengan individu lain (Rakhmat, 2003). Di dalam rasa percaya terdapat kemampuan berhubungan dengan orang lain tanpa menilai dan tanpa berusaha mengendalikan, kemampuan memahami orang lain, dan kemampuan bersikap jujur. Sikap mendukung dan sikap terbuka dengan individu lain juga membantu seseorang menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan individu lain.

Individu akan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan individu lain yang menyenangkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Konradt, dkk. (2013) yang menemukan bahwa dengan berkomunikasi menggunakan humor, seseorang dapat menurunkan perasaan tidak menyenangkan di dalam dirinya. Hal ini dikarenakan subjek penelitian lebih terbuka mengenai perasaan yang negatif di dalam diri mereka, dan terlatih untuk mengatasi perasaan tersebut dengan cara yang humoris tanpa menekan perasaan tersebut. Akibatnya, kohesivitas di dalam relasi kerja dapat terbentuk dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin membuktikan hipotesis yaitu: ada hubungan positif antara humor dengan hubungan interpersonal. Semakin tinggi individu menggunakan humor maka hubungan interpersonalnya akan semakin baik. Namun sebaliknya, semakin sedikit individu dalam menggunakan humor maka akan semakin rendah pula kualitas hubungan interpersonal individu di lingkungan kerja.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Tegal menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur skala. Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di SKPD Kabupaten Tegal. Tercatat jumlah pegawai negeri sipil di Kabupaten Tegal adalah 11.633 orang dan terdiri dari 54 SKPD. Penelitian ini menggunakan teknik *non-random quota sampling (quota sample)*. Pada sampel quota individu atau responden dipilih untuk memenuhi suatu presentase yang sudah diketahui atau sudah ditentukan sebelumnya (Morissan, 2012). Dari 54 SKPD instansi terkait memberikan ijin untuk melakukan penelitian pada 10 SKPD dan tiap kepala SKPD memberikan ijin 10 pegawai untuk menjadi subjek penelitian. Namun, terdapat 7 skala yang tidak kembali kepada peneliti, sehingga jumlah sample yang didapat adalah 93 pegawai negeri sipil.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan untuk memperoleh data adalah skala hubungan interpersonal dan skala humor. Skala hubungan interpersonal disusun berdasarkan faktor-faktor hubungan interpersonal yang dikemukakan oleh Rakhmat (2003) yang meliputi: percaya, sikap suportif dan sikap terbuka. Skala tersebut berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Kemudian skala yang kedua adalah skala humor. Skala ini adalah modifikasi dari *Humor Climate Questionnaire (HCQ)* yang disusun oleh Cann, dkk. (2014) berdasarkan dimensi-dimensi meliputi dimensi humor positif (*positive humor (PH)*), humor negatif (*negative humor (NH)*), humor kelompok (*outgroup humor (OH)*), dan humor dengan dukungan atasan (*supervisor support (SS)*). Skala tersebut berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*.

Untuk melakukan uji validitas alat ukur, digunakan validitas isi (*content validity*). Validitas isi tes menunjuk kepada sejauh mana tes, yang merupakan seperangkat soal-soal, dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Suryabrata (2005) mengatakan bahwa validitas isi tes ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*). Validitas alat ukur menggunakan formula Aiken's V yang didasarkan pada hasil penilaian panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem mengenai sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur (Azwar, 2013).

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana keajegan alat ukur yang digunakan bila dilakukan pada waktu dan subjek yang berbeda. Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Artinya, hasil ukur adalah dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, kalau aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2013). Uji reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS (Statistical Program for Social Science) 16.0 For Windows Program*.

Dari hasil penilaian *professional judgement* dan perhitungan *formula Aiken's V*, skala hubungan interpersonal dan skala humor menggunakan batas nilai valid sebesar 0,6. Untuk aitem dengan hasil validitas dibawah 0,6 ($<0,6$) tidak layak dimasukkan sebagai alat ukur penelitian. Sedangkan aitem dengan hasil validitas sama atau lebih besar dari 0,6 ($\geq 0,6$) layak dimasukkan dalam skala penelitian. Berdasarkan hasil penghitungan dengan *formula Aiken's V* diperoleh 30 aitem pada skala hubungan interpersonal dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian dengan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) = 0,827. Kemudian diperoleh pula 30 aitem pada skala humor dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian dengan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) = 0,720.

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan teknik *Analisis Product Moment* dari Carl Pearson dengan bantuan *SPSS (Statistical Program for Social Science) 16.0 For Windows Program*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis product moment dari Carl Pearson menggunakan bantuan *SPSS (Statistical Program for Social Science) 16.0 For Windows Program* dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy})= 0,130 dengan signifikansi = 0,107 ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara humor dengan hubungan interpersonal pada karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu ada hubungan positif antara humor dengan hubungan interpersonal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2014) yang menunjukkan bahwa penggunaan humor dalam bersosialisasi (*social uses of humor*) tidak berhubungan dengan kesejahteraan seseorang yang di dalamnya terdapat aspek hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*).

Tidak terbuktinya hipotesis yang dipaparkan peneliti juga diduga dikarenakan variabel humor tidak berhubungan secara langsung dengan variabel hubungan interpersonal. Terdapat variabel antara yang menghubungkan humor dengan hubungan interpersonal yaitu pengaruh perasaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wisnuwardani dan Mashoedi (2012) yang memaparkan salah satu faktor internal hubungan interpersonal yaitu pengaruh perasaan yang di dalamnya terdapat indikator perilaku humor. Orang asing akan lebih menyukai kita jika kita mengucapkan kalimat yang menyenangkan. Dalam berbagai situasi sosial, humor secara umum digunakan untuk mencairkan suasana dan memfasilitasi interaksi pertemanan. Jadi hubungan interpersonal tidak secara langsung terbentuk melalui humor namun melalui perantara faktor pengaruh perasaan.

Saat perasaan seorang karyawan sedang tidak baik atau dalam kondisi stres, hal ini dapat mempengaruhi hubungan interpersonal karyawan. Stranks (dalam Prasetyo dan Nurtjahjanti, 2012) memaparkan bahwa dampak negatif stres dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan rendah, tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai tinggi, bahkan munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja. Humor dapat menurunkan tingkat stres karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Nurtjahjanti (2012) yang menunjukkan bahwa terapi tawa atau humor dapat menurunkan stres kerja.

Plester (2009) juga memaparkan hasil penelitiannya bahwa humor memenuhi peranan yang sangat penting dalam membantu pelepasan ketegangan, kecemasan, dan stres karyawan. Mayoritas responden dari penelitian yang dilakukan oleh Plester (2009) memaparkan bahwa humor selalu digunakan untuk membuat sesuatu menjadi lebih menyenangkan dan membuat lebih riang. Konradt,

dkk. (2013) juga menemukan bahwa dengan berkomunikasi menggunakan humor, seseorang dapat menurunkan perasaan tidak menyenangkan di dalam dirinya. Hal ini dikarenakan subjek penelitian lebih terbuka mengenai perasaan yang negatif di dalam diri mereka, dan terlatih untuk mengatasi perasaan tersebut dengan cara yang humoris tanpa menekan perasaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis variabel hubungan interpersonal diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 89,44 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75 yang berarti variabel hubungan interpersonal termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan kategorisasi skala hubungan interpersonal diketahui bahwa 19,36% (18 orang) memiliki hubungan interpersonal yang tergolong sedang; 76,34% (71 orang) memiliki hubungan interpersonal yang tergolong tinggi; dan 4,3% (4 orang) memiliki hubungan interpersonal yang tergolong sangat tinggi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak berada pada posisi tinggi. Hal tersebut dikarenakan subjek dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang ada dalam faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal menurut Rakhmat (2003), yaitu: (1) Percaya (Trust), upaya mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko. (2) Sikap Suportif, sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Individu bersikap defensif bila ia tidak menerima, tidak jujur, dan tidak empati. Individu yang bersikap defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi ketimbang memahami pesan orang lain. (3) Sikap Terbuka, yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi.

Hasil analisis variabel humor diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 80,44 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75 yang berarti variabel humor termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan kategorisasi skala humor diketahui bahwa 67,74% (63 orang) memiliki humor yang tergolong sedang dan 32,26% (30 orang) memiliki hubungan interpersonal yang tergolong tinggi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak berada pada posisi sedang. Mayoritas subjek masuk dalam kategori sedang diduga dikarenakan subjek terpilih berada pada posisi jabatan pelaksana sehingga dalam pekerjaannya subjek jarang atau tidak pernah berkordinasi dengan atasan dan mengikuti rapat mengenai kebijakan manajemen. Diduga hal ini menyebabkan subjek tersebut tidak optimal ketika mengisi skala pada dimensi humor kelompok (*outgroup humor*) dan dimensi humor dengan dukungan atasan (*supervisor support*) yang dipaparkan oleh Cann, dkk. (2014) karena dalam pekerjaannya subjek jarang atau tidak pernah berkordinasi dengan atasan dan mengikuti rapat mengenai kebijakan manajemen.

Penelitian mengenai hubungan humor dengan hubungan interpersonal karyawan masih memiliki beberapa kelemahan diantaranya: a) Peneliti kurang memperhatikan variabel antara dari

variabel humor dan hubungan interpersonal yaitu variabel pengaruh perasaan. b) Peneliti kurang memperhatikan pemilihan subjek. Terpilihnya subjek pada jabatan pelaksana diduga membuat subjek tersebut tidak optimal ketika mengisi skala pada dimensi humor kelompok (*outgroup humor*) dan dimensi humor dengan dukungan atasan (*supervisor support*) karena dalam pekerjaannya subjek jarang atau tidak pernah berkordinasi dengan atasan dan mengikuti rapat mengenai kebijakan manajemen. c) Pemilihan subjek tidak dilakukan random membuat penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh karyawan. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada subjek penelitian ini. d) Reliabilitas dalam penelitian ini tergolong rendah yaitu 0,720. Hal ini disebabkan oleh dalam pengalihan bahasa skala humor yaitu *Humor Climate Questionnaire (HCQ)* dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia peneliti tidak berkonsultasi pada ahli alih bahasa. Sehingga kemungkinan terdapat perbedaan pemaknaan kalimat.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa: 1) Tidak ada hubungan antara humor dengan hubungan interpersonal karyawan. 2) Subjek penelitian memiliki hubungan interpersonal yang tergolong tinggi. 3) Subjek penelitian memiliki humor yang tergolong sedang.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh penulis selama pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: 1) Bagi pihak pimpinan SKPD diharapkan untuk mengaplikasikan dan meningkatkan perilaku humor di dalam lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan terhindar dari stres kerja yang ditimbulkan oleh pengaruh perasaan yang dalam kondisi tidak baik. Disarankan pula untuk dapat memepertahankan hubungan interpersonal yang sudah baik serta membantu meningkatkan kualitas hubungan interpersonal pada karyawan yang memiliki permasalahan hubungan interpersonal. 2) Bagi karyawan atau pegawai negeri sipil diharapkan untuk mengaplikasikan dan meningkatkan perilaku humor antar sesama pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang menyenangkan supaya dapat meningkatkan kualitas hubungan interpersonal. Disarankan pula untuk dapat memepertahankan hubungan interpersonal yang sudah baik serta membantu meningkatkan kualitas hubungan interpersonal pada rekan kerja dan atasan yang memiliki permasalahan hubungan interpersonal. 3) Bagi peneliti lain yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel yang terkait dengan humor dan hubungan interpersonal. Diharapkan juga peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan menambahkan variabel pengaruh perasaan sebagai variabel antara, dengan memperbanyak jumlah responden penelitian, memperhatikan pemilihan subjek yaitu memilih

subjek pada posisi *middle management*, memperbanyak teori dari sumber yang berbeda, dan memperbaiki kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini.

PERSANTUNAN

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Ibunda Romiyati dan Ayahanda Enthus Susmono yang telah senantiasa mendoakan tanpa lelah untuk penulis. Adik-adik dan kakak yang selalu mendukung penulis. Serta ibu Dra. Zahrotul Uyun, M.Si., Psi. yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah. (2015). Pengaruh *human relations* terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi tengah. *E-journal Katalogis*, Vol. 3, No. 2, hal. 125-134.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cann, A., Watson, A. J., dan Bridgewater, E. A. (2014). Assessing humor at work: The humor climate questionnaire. *Humor*, 27 (2), hal. 307-323.
- Cooper, C. D. (2008). Elucidating the bonds of workplace humor: A relational process model. *Human Relations* 61(8), hal. 1087-1115.
- De Vito, J. A. (1997). *Komunikasi Antarmanusia, Kuliah Dasar (terjemahan, edisi kelima)*. Jakarta: Professional Books.
- Doosje, Sibe, Martijn de Goede, Lorenz van Doornen, dan Goldstein, J. (2010). Measurement of occupational humorous coping. *Humor: International Journal of Humor Research* 23(3), hal. 273-305.
- Febriana, I. (2014). Pengaruh Kepribadian dan *sense of humor* terhadap *psychological well-being* (studi pada jurnalis di DKI Jakarta). (Skripsi) Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Handayani, L. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat dinas kehutanan provinsi sumatera barat. (Skripsi) Padang: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Konradt, B., Hirsch, R. D., Jonitz, M. F., dan Junglas, K. (2013). Evaluation of a standardized humor group in a clinical setting: a feasibility study for older patients with depression. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 28, hal. 850-857.
- Lynch, O. H. (2009). *Encyclopedia of Communication Theory: Humorous Communication Theory*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Markey, P. M., Suzuki, T., dan Marino, D. P. (2014). The interpersonal meaning of humor styles. *De Gruyter Mouton, humor 2013*, 27 (1), hal. 47-64.
- Morissan, M.A. (2012). *Metode Penelitian Survey (edisi. 1)*. Jakarta: Kencana.
- Plester, B. (2009). Healthy humour: using humour to cope at work. *New Zealand Journal of Social Sciences Online*, Vol. 4, hal. 89-102.
- Prasetyo A. R. dan Nurtjahjanti, H. (2012). Pengaruh penerapan terapi tawa terhadap penurunan tingkat stres kerja pada pegawai kereta api. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 11, No. 1, hal. 59-73.

- Rakhmat, J. (2003). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Romero, E. dan Pescosolidio, A. (2008). Humor and group effectiveness. *Human Relations*, 61(3), hal. 395-418.
- Setiawan, E. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Diakses melalui kbbi.web.id/humor, pada hari Minggu, 17 Juli 2016 pada pukul ± 15.10 WIB.
- Sullivan, P. (2013). Humor styles as a predictor of satisfaction within sport teams. *De Gruyter Mouton, Humor 2013*, 26 (2), hal. 343-349.
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: ANDI.
- Wisnuwardhani, D. dan Mashoedi, S. F. (2012). *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika.