

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PENGUSAHA MUDA DI SOLO



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

YANUAR AVIF FUADI RIDWAN

F100140185

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN
KEPUASAN KERJA PENGUSAHA MUDA DI SOLO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

YANUAR AVIF FUADI RIDWAN

F.100140185

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing

Dr. Yudhi Satria Restu A, SE, S.Psi, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN
KEPUASAN KERJA PENGUSAHA MUDA DI SOLO

OLEH :

YANUAR AVIF FUADI RIDWAN

F.100140185

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 3 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dr. Yudhi Satria Restu A, SE, S.Psi, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs Mohammad Amir, M.S.,
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

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 saya akan bertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 juli 2019

Penulis



YANUAR AVIF FUADI RIDWAN

F.100140185

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PENGUSAHA MUDA DI SOLO

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (a) Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI, (b) Sumbangan efektif komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI, (c) Tingkat komunikasi interpersonal pada pengusaha di JCI, (d) Tingkat kepuasan kerja pada pengusaha di JCI. Subjek penelitian ini adalah anggota *Junior Chamber International* sebanyak 118 orang. Teknik penentuan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random*. Alat ukur yang digunakan adalah skala komunikasi interpersonal dan skala kepuasan kerja. Data dianalisis dengan *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (a) Ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI, (b) Sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 87,3%, (c) Komunikasi interpersonal berada pada kategori sedang (28,81%), (d) Kepuasan kerja berada pada kategori rendah (32,20%).

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, pengusaha muda

Abstract

The study examines: (a) the relation of interpersonal communication and job satisfaction young entrepreneurs at Junior Chamber International (JCI), (b) effective support interpersonal communication with job satisfaction, (c) the young entrepreneurs interpersonal communication condition at JCI, (d) the young entrepreneurs job satisfaction condition at JCI. Subjects in this study were JCI's members. They are 118 subjects with simple random sampling. They are two measuring instruments, interpersonal communication scale and job satisfaction scale. The analysis used product moment. Based on the analysis of this research, results show: (a) There's a significant positive relation between interpersonal communication and job satisfaction, (b) effective support interpersonal communication to job satisfaction 87,3%, (c) The interpersonal communication condition is medium (28,81%), (d) The job satisfaction condition is low (32,20%).

Keywords: interpersonal communication, job satisfaction, young enterpreneurs

1. PENDAHULUAN

Setiap negara tidak dapat terlepas dari globalisasi yang pada akhirnya membuat banyak negara mempunyai paradigma baru, termasuk Indonesia. Globalisasi mendorong terjadinya reformasi pada semua aspek kehidupan masyarakat,

termasuk ekonomi. Setiap negara menghendaki rakyatnya mampu menjadi pengusaha atau entrepreneur. Wirausaha menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018) adalah seseorang yang mampu menyusun strategi terhadap suatu usaha, meliputi upaya menyediakan modal, melakukan operasional maupun memasarkan barang atau jasanya.

Pengusaha berperan besar dalam perekonomian sebuah negara. Peran dari pengusaha yaitu mendukung kelancaraan ekonomi, menyediakan lapangan pekerjaan, mendukung pendapatan APBN/APBD, menghasilkan devisa sehingga meningkatkan cadangan devisa Negara, serta ikut serta dalam memajukan bangsa. Presiden Joko Widodo setelah melakukan diskusi dengan anggota HIPMI se-Indonesia di Istana Merdeka pada tanggal 5 April 2018 mengatakan bahwa rata-rata 14% penduduk negara maju merupakan pengusaha. Sementara jumlah pengusaha yang ada di Indonesia masih 3,1%. Prihatin dengan minimnya wirausaha di Indonesia, Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Bambang Soesatyo menuntut agar Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (Hipmi) berperan mewadahi para pengusaha muda Indonesia. Hipmi yang dinilai memiliki SDM kreatif, inovatif, berintelektualitas tinggi serta berjiwa pengusaha menurutnya sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan semangat dan kemampuan wirausaha masyarakat (Meiliana, 2018).

Di Solo terdapat komunitas yang pengusaha muda yang bernama *Junior Chamber International* (JCI). Komunitas tersebut merupakan anak-anak muda yang memiliki usaha dengan lokasi usaha di Solo Raya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12 September 2018 dengan ketua JCI, Muhtaqin, diketahui bahwa terdapat pengusaha yang mengungkapkan keluhannya tentang pekerjaan. Pekerjaan yang dijalani pada saat ini terkadang membuat mereka harus berpikir secara cepat sehingga berdampak pada kurang teliti dalam bekerja. Ada juga dua orang yang menyatakan kurang semangat dalam bekerja yang terlihat dalam menunda-nunda penyelesaian pekerjaan sehingga banyak pekerjaan tidak tuntas. Seorang anggota JCI juga mengeluh sulit dalam mengatur jadwal kerja.

Kenyataannya dalam suatu pekerjaan seseorang mengharapkan suatu penghargaan atau balas jasa yang sepadan dengan pengorbanan yang dilakukan,

dihargai dan diberikan posisi yang pantas. Harapan yang terpenuhi akan memberikan rasa puas dan dapat diwujudkan dengan wujud semangat kerja dan dedikasi serta loyalitas yang tinggi sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Seorang pengusaha yang bekerja dan mendapatkan kepuasan akan memberikan kontribusi yang lebih terhadap usaha yang dimilikinya (As'ad, 2000).

Kepuasan kerja yang dimiliki individu dalam suatu usaha tidak hanya memberikan kemajuan bagi orang itu sendiri, namun juga akan bermanfaat bagi pengembangan dan eksistensi usahanya dalam menghadapi tuntutan zaman dan masyarakat. Kepuasan kerja sangat penting karena individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kemampuannya secara maksimal (Robbins, 2011). Artinya, apabila para pengusaha memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentu usahanya akan berkembang dengan baik. Aspek dalam kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (2008) yaitu psikologis, fisik, sosial dan finansial.

Salah satu hal yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja menurut DeVito (2011) adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah salah satu kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial, dengan terjalannya komunikasi dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh seorang karyawan. Guna mendapatkan sebuah hubungan yang baik, kemampuan komunikasi interpersonal individu dengan individu lainnya merupakan hal penting yang harus dimiliki pengusaha. Adanya kemampuan verbal membuat individu dapat berinteraksi dan mendapatkan banyak informasi, menimbulkan keakraban sosial, serta akan berdampak pada kepuasan kerja seorang karyawan (DeVito, 2011).

Proses penyampaian informasi dari individu kepada individu lainnya dengan tujuan tertentu disebut dengan komunikasi interpersonal. Individu dapat berinteraksi dengan individu lain, mengenal orang lain dan dirinya sendiri, dan mengungkapkan ide atau pendapat dengan adanya komunikasi interpersonal. Aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut DeVito (2011) yaitu sikap terbuka, empati, saling mendukung, sikap positif serta kesamaan. Keinginan

individu untuk mengungkapkan secara apa adanya dinamakan sikap terbuka. Kemampuan individu untuk merasakan apa yang individu lain rasakan disebut empati. Keinginan untuk membantu disebut saling mendukung. Upaya untuk memberi semangat kepada individu lain dikatakan sebagai sikap positif, dan kesamaan yaitu menghargai keberadaan individu lain.

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Khameneh (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja saling berkaitan. Hal tersebut didukung dengan teori pertukaran sosial yang menjelaskan bahwa individu lebih cenderung untuk tetap dalam organisasi jika anggota didalamnya saling menghargai dan berkomunikasi dengan baik sehingga memperlakukannya dengan hormat serta adanya pengakuan (Anoraga, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan Putrianti (2013) salah satunya adalah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi parsial didapatkan koefisien korelasi sebesar 0,544 dengan $p=0,000$ dan sumbangan efektif sebesar 29,6%. Penelitian tersebut ini dilaksanakan di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Subjek penelitian sebanyak 58 dosen.

Penelitian yang dilakukan Guzliza (2013) juga menjelaskan keterkaitan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut berjudul “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”. Subjek penelitiannya berjumlah 50 orang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi yang diambil dengan acak. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting agar anggota organisasi dapat bekerja secara maksimal. Tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi, akan muncul berbagai permasalahan dalam organisasi seperti individu bekerja menjadi tidak maksimal. Alasan tersebut serta minimnya penelitian yang mengambil subjek pengusaha menyebabkan penulis

tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja pengusaha. Judul yang penulis bahas yaitu “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pengusaha Muda di Solo”. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut membuat munculnya rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pengusaha muda di Solo?. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI, (2) Sumbangan efektif komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI, (3) Tingkat komunikasi interpersonal pada pengusaha di JCI, (4) Tingkat kepuasan kerja pada pengusaha di JCI.

Hipotesis penelitian ini berbunyi ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada pengusaha. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja pada pengusaha.

2. METODE

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat (*dependent variable*) berupa kepuasan kerja dan variabel bebas (*independent variable*) berupa komunikasi interpersonal.

Karakteristik dari populasi dalam penelitian ini adalah (1) Anggota *Junior Chamber International* (JCI); (2) Memiliki jenis kelamin laki-laki atau perempuan; (3) Telah menjadi anggota minimal satu tahun. Jumlah populasi dari penelitian ini berdasarkan data administrasi, sejumlah 169 orang. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti sesuai dengan tabel Krejcie adalah 118 orang. Teknik penentuan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random*. Teknik ini menghasilkan sampel probabilitas, yaitu subjek yang pengambilan sedemikian sehingga tiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih (Hadi, 2004).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tes non kognitif sedangkan data-data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan

menggunakan skala. Karakteristik skala sebagai alat tes psikologis menurut Azwar (2003) adalah (a) stimulasinya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan; (b) skala psikologi selalu berisi banyak aitem; (c) respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Terdapat dua skala dalam penelitian ini yaitu, Skala Komunikasi Interpersonal dan Skala Kepuasan Kerja. Aitem dalam penelitian ini terbagi menjadi aitem *favourable* dan *unfavourable*.

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi, yaitu sejauh mana isi alat ukur itu mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. Isi alat ukur itu tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut harus komprehensif isinya akan tetapi harus pula memuat isi yang relevan dan tidak keluar dari batas tujuan ukur (Hadi, 2004).

Azwar (2000) menjelaskan bahwa validitas dalam pengertian yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, sejauhmana skala itu mampu mengukur atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Validitas sangat erat kaitannya dengan tujuan ukur, sehingga setiap skala hanya dapat menghasilkan data yang valid untuk satu tujuan ukur pula.

Penelitian ini mengestimasi validitas dengan menggunakan metode *expert judgement*. Peneliti melibatkan pembimbing sebagai *expert* untuk menguji kesesuaian isi alat ukur dengan atribut yang diukur. Dengan kata lain menguji validitas isi instrumen penelitian.

Reliabilitas suatu alat ukur juga harus diperhatikan. Estimasi reliabilitas terhadap hasil ukur skala psikologi menurut Azwar (2000) dilakukan bilamana aitem-aitem yang terpilih melalui prosedur analisis aitem telah dikompilasikan menjadi satu. Data jawaban yang dihasilkan dari uji coba dapat digunakan sebagai data estimasi reliabilitas. Menurut Hadi (2004), reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang *reliable*. Reliabilitas

sebenarnya mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

Keandalan suatu alat ukur pada prinsipnya dapat dilihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Azwar (2000) menjelaskan bahwa reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas. Pada pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka $r_{xx'} = 1,00$ tidak pernah dapat dijumpai.

Estimasi reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali pengujian. Data untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh melalui penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (*single-trial administration*). Pelaksanaan analisis reliabilitas instrumen menggunakan paket SPSS Uji Keandalan Teknik Alpha Cronbach.

Data dalam penelitian ini adalah kuantitatif sehingga menurut Sugiyono (2009), teknik analisis data selanjutnya menggunakan metode statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment* untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pengusaha.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi sebaran yang normal memiliki arti bahwa penelitian tergolong representatif atau dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tersebut tidak normal, maka disimpulkan bahwa subjek penelitian itu tidak

representatif atau tidak dapat mewakili keadaan populasi yang sebenarnya sehingga hasilnya tidak layak untuk digeneralisasikan pada populasi tersebut. Uji normalitas sebaran bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis, dengan kata lain bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji hipotesis nihil (H_0) bahwa tidak ada perbedaan antara distribusi sebaran skor subjek sampel penelitian dan distribusi sebaran skor subjek pada populasi penelitian.

Hasil uji normalitas dengan teknik *one sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang dianalisis sebarannya adalah normal, diperoleh dengan nilai komunikasi interpersonal adalah $K-SZ = 0,079$ dengan $p = 0,066$ ($p > 0,05$). Nilai kepuasan kerja diperoleh nilai $K-SZ = 0,070$ dengan $p = 0,200$ ($p > 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki sebaran yang normal. Uji linieritas diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah dengan nilai F sebesar 370454 dengan $p = 0,000$ ($p < 0.050$), dengan hasil ini maka hubungan kedua variabel adalah linier.

Hipotesis penelitian ini menyatakan ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*. Hasilnya menunjukkan $r_{xy} = 0,873$. Artinya, ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Hipotesis penelitian ini diterima.

Besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang didapat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,762. Artinya komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 76,2%, dan masih terdapat 23,8% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain komunikasi interpersonal.

Berdasarkan kategorisasi variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berada pada kategori sedang (28,81%), sedangkan untuk kepuasan kerja berada pada kategori rendah (32,20%).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI. Semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal, maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Hipotesis ini dapat diterima, artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pengusaha di JCI, Sumbangan efektif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 87,3%. Artinya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 12,7% variabel kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut antara lain jenis pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kenaikan jabatan, dan pengawasan, Berdasarkan kategorisasi variabel komunikasi interpersonal maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berada pada kategori sedang (28,81%), Berdasarkan kategorisasi variabel kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori rendah (32,20%).

Berkaitan dengan hasil penelitian ilmiah ini, maka penulis mencoba merekomendasikan beberapa saran, sebagai berikut: Cara di JCI meningkatkan komunikasi interpersonal para anggotanya dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek dari komunikasi interpersonal yaitu dengan melatih sikap mendukung karena aspek ini paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota pengusaha di JCI., Sebaiknya bagi anggota pengusaha di JCI menyadari bahwa komunikasi interpersonal yang tinggi sangatlah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Upaya untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yang dapat dilakukan oleh anggota pengusaha di JCI adalah dengan berusaha memperhatikan kepentingan rekan kerja, meningkatkan hubungan diri yang hangat dengan dengan cara berusaha untuk mengungkapkan perasaan kepada rekan kerja secara apa adanya, Bagi Peneliti selanjutnya yang akan meneliti kepuasan kerja disarankan untuk mempertimbangkan dan mengkaji faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya dengan meneliti variabel jenis pekerjaan itu sendiri, pendapatan, kenaikan jabatan, dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2000). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage: Thousand Oaks.
- Borkelsson, J. (2018). The Impact of Communication Factors on Job Satisfaction among Icelandic Employees in the Public Sector. *Thesis*. Iceland: Reykjavik University.
- Borovec, K. & Balgac, I. (2017). Contribution of Internal Communication in Predicting Job Satisfaction among Police Officers. *Criminology & Social Integration Journal*, 25 (1), 17-33.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 5 (7), 107-125.
- DeVito, J.A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Professional Books.
- Greenberg, J. & Baron, R. (2008). *Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work)*. Eight Edition. New York: Prentice Hall.
- Guzliza, N. (2013). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 1 (1), 163-461.
- Hadi. S. (2004). *Metodologi Research*. Jilid 2. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jewell & Siegall. (2008). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. (Terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008). Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khameneh, K. (2014). Relationship between Effective Communication Skills on the Job Satisfaction of Employees in a Factory Manager Government. *MAGNT Research Report*. 2 (5), 50-60.
- Locke, E.A., Latham, G.P., & Miriam. (1998). "The Determinant of Goal Commitment. *Academy of Management Review*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Meiliana, D. (2018). "Jumlah Entrepreneur di Indonesia Jauh di Bawah Negara Maju, Ini Kata Jokowi". *Kompas*, 5 April 2018.
- Morissan. (2010). *Psikologi Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putrianti, F.G. (2013). "Kepuasan Kerja Ditinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi". *Jurnal SPIRITS*. 4 (1), 1-84.
- Rachman, H.K. & Asaawati, Y. (2018). "Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja". *Prosiding Psikologi*. 4 (1), 421-426.
- Rakhmat, J. (2011). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. (2011). *Organizational Behavior, Concepts and Application*. New Jersey: Prentice Hall, International.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeda
- Tubbs, S.L. & Moss, S. (2001). *Human Communication: Prinsip-Prinsip Dasar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Walgito, B. (2004). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Andi.