

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PETERNAKAN KURNIA ALAM DI
KABUPATEN PEKALONGAN**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**

**Oleh:
Veronica Yuliani
6031901211**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-
ISK/S/III/2022
BANDUNG
2022**

✍

**THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL
COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT KURNIA ALAM
FARM IN PEKALONGAN REGENCY**



UNDERGRADUATE THESIS

**Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management**

By:

Veronica Yuliani

6031901211

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Accredited by National Accreditation Agency

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PETERNAKAN KURNIA ALAM DI
KABUPATEN PEKALONGAN**

Oleh:
Veronica Yuliani
6031901211

Bandung, Januari 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA. CPM.

Pembimbing Skripsi,

Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Veronica Yuliani
Tempat, tanggal lahir : Pekalongan, 21 Juli 2001
NPM : 6031901211
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PETERNAKAN KURNIA ALAM DI
KABUPATEN PEKALONGAN”**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Angela Teressia, S.IP., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 18 Januari 2023

Pembuat pernyataan :



(Veronica Yuliani)

ABSTRAK

Kinerja yang baik salah satu keinginan setiap perusahaan, dimana kinerja merupakan pengukuran hasil kerja karyawan atau organisasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi manajemen. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya komunikasi *interpersonal* yang terjalin di dalam perusahaan dan kepuasan kerja dari para karyawan. Dengan meningkatnya efektivitas komunikasi *interpersonal* dan kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan dan perusahaan juga akan ikut meningkat. Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan memiliki masalah dalam hal pencapaian target, berbasis dari hasil penelitian awal yang diduga disebabkan oleh hubungan antar karyawan dan ketidakpuasan karyawan akan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi *interpersonal* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini merupakan *applied research* dengan metode *explanatory research* yang bersifat *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 orang karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan yang kemudian diolah oleh penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 25 dan Microsoft Excel.

Berdasarkan hasil pengujian dan proses analisis data, ditemukan hasil bahwa salah satu variabel independen yaitu komunikasi *interpersonal* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial dengan kontribusi sebesar 47,9% terhadap kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan.

Kata Kunci: komunikasi *interpersonal* , kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Good performance is one of every company's goals, where performance is a measurement of the work results of employees or organizations that can be used as a basis for decision making for management. There are many factors that affect performance, including interpersonal communication that exists within the company and employee job satisfaction. By increasing the effectiveness of interpersonal communication and employee job satisfaction, the performance of employees and the company will also increase. Kurnia Alam Animal Husbandry in Pekalongan Regency has a problem in terms of target desire, based on the results of preliminary research which is suspected to be caused by the relationship between employees and employee dissatisfaction with the company.

This study aims to determine the effect of interpersonal communication (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y) at Kurnia Alam Animal Husbandry in Pekalongan Regency. This research is applied research with a cross-sectional explanatory research method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 42 employees of Kurnia Alam Animal Husbandry in Pekalongan Regency which were then processed by the authors using descriptive analysis methods and multiple linear regression with the help of the IBM SPSS version 25 application and Microsoft Excel.

Based on the test results and the data analysis process, it was found that one of the independent variables, namely interpersonal communication (X1), had no significant effect on performance. Meanwhile, the other independent variable, namely job satisfaction (X2), has a positive and significant effect simultaneously and partially with a contribution of 47.9% on the performance of Kurnia Alam Animal Husbandry employees in Doro District.

Keywords: *interpersonal communication, job satisfaction, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat pertolongan dan penyertaan-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai hambatan baik dari luar maupun dari dalam diri penulis. Namun berkat dukungan dari berbagai pihak, akhirnya penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. **Kedua orang tua** penulis yang telah selalu memberikan segala dukungan yang penulis butuhkan baik secara emosional dan finansial selama penulis berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan hingga mampu menyelesaikan studi S1 dengan baik.
2. **Keluarga besar Tjoe dan Oei** yang telah memberikan dukungan doa serta bantuan selama penulis berproses dan menempuh S1 hingga selesai.
3. **Yth. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Drs., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan sekaligus dosen wali penulis yang telah memberikan bantuan dan arahan selama penulis menjalani masa perkuliahan
4. **Yth. Ibu Dr. Istiharini, CMA.** selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
5. **Yth. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M.** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan doa dengan sabar selama penulis menyusun skripsi hingga selesai dengan baik.
6. **Yth. Bapak Petrus Purwanto** beserta jajaran dan seluruh karyawan Peternakan Kurnia Alam yang telah mengizinkan dan membantu kelancaran pembuatan skripsi.

7. **Shelda Zachra Ramadhina dan Shafiya Azzahra Ananda Nugroho** selaku sahabat dan teman seperjuangan penulis yang telah senantiasa dengan sabar memberikan masukan, dukungan, doa, serta menjadi pendengar yang baik selama masa perkuliahan hingga menyelesaikan studi S1.
8. **Valeria Enrika dan Cindy Sunarya** selaku sahabat penulis yang telah selalu mendukung dan membantu penulis selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
9. **Alifia Nurrizqi Maulidya, Nerissa Adelia, Talitha Marella Islamey, Evta Apriliani, dan Evta Apriliana** selaku sahabat penulis yang telah senantiasa memberikan dukungan dan doa selama penulis berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan.
10. **Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan** yang telah memberikan ilmu dan membantu penulis selama perkuliahan.
11. **Seluruh pihak lainnya** yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam bentuk apapun sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan karena keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada dan mengharapkan adanya kritik dan saran yang berguna bagi penulis dan seluruh pihak yang terkait.

Bandung, 2 Januari 2023



Veronica Yuliani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	2
ABSTRACT	3
KATA PENGANTAR	4
DAFTAR ISI	6
DAFTAR TABEL	12
DAFTAR GAMBAR	13
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.5 Kerangka Pemikiran	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Komunikasi Interpersonal	13
2.1.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	13
2.1.2 Fungsi Komunikasi Interpersonal	14
2.1.3 Dimensi Komunikasi Interpersonal	15
2.2 Kepuasan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja	18
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.3.4 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.4 Jurnal Pendukung	24
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	29
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	29
3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi Penelitian	31
3.4 Operasionalisasi Variabel	33
3.5 Teknik Pengukuran Variabel	38
3.6 Uji Validitas Data	38
3.6.1 Uji Validitas	38
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	43
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.2.1 Uji Normalitas	45

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	45
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.7.4 Uji Statistik F (Uji Pengaruh Simultan)	47
3.7.5 Uji Statistik T (Uji Pengaruh Parsial)	47
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi	48
3.8 Objek Penelitian	48
3.8.1 Profil Perusahaan	48
3.8.2 Struktur Organisasi	49
3.8.3 Profil Responden	51
3.8.3.1 Divisi Responden	51
3.8.3.2 Lama Kerja Responden	52
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Analisis Komunikasi Interpersonal pada Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	54
4.1.1 Komunikasi Interpersonal pada Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	55
4.1.2 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Keterbukaan (openness) Komunikasi Interpersonal	56
4.1.3 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Positif (positiveness) Komunikasi Interpersonal	58
4.1.4 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Kesamaan (equality) Komunikasi Interpersonal	59
4.1.5 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Empati (empathy) Komunikasi Interpersonal	61
4.1.6 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Dukungan (supportiveness) Komunikasi Interpersonal	62
4.2 Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	64
4.2.1 Kepuasan Kerja pada Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	64
4.2.2 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri Kepuasan Kerja	65
4.2.3 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Gaji Kepuasan Kerja	68
4.2.4 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Kesempatan Promosi Kepuasan Kerja	71

4.2.5 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Pengawasan Kepuasan Kerja	73
4.2.6 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Rekan Kerja Kepuasan Kerja	75
4.3 Analisis Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	77
4.3.1 Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	77
4.3.2 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Kualitas (mutu) Kepuasan Kerja	78
4.3.3 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Kuantitas (jumlah) Kepuasan Kerja	79
4.3.4 Analisis Persepsi Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan terhadap Dimensi Waktu (jangka waktu) Kepuasan Kerja	80
4.4 Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	81
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	82
4.4.1.1 Uji Normalitas	82
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas	85
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	85
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda (Metode Stepwise)	87
4.4.2.1 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	87
4.4.2.2 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T)	89
4.4.2.3 Excluded Variables	91
4.4.2.4 Persamaan Regresi	92
4.4.2.5 Koefisien Determinasi (R ²)	94
4.5 Pembahasan	94
BAB 5	
KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Jumlah karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Komunikasi Interpersonal	34
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	35
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 3.5 Skor Skala Likert	38
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	40
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.9 Kriteria Cronbach's Alpha	42
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 3.11 Interpretasi Rata-rata Hitung	44
Tabel 3.12 Deskripsi Pekerjaan Karyawan	50
Tabel 3.13 Divisi Responden	51
Tabel 3.14 Lama Kerja Responden	52
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Variabel X1 (Komunikasi Interpersonal)	55
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Dimensi Keterbukaan (openness)	56
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Dimensi Positif (positiveness)	58
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Kesamaan (equality)	60
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Empati (empathy)	61
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dimensi Dukungan (supportiveness)	62
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel X2 (Kepuasan Kerja)	64
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	66
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Dimensi Gaji	69
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Dimensi Kesempatan Promosi	71
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi Pengawasan	73
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Dimensi Rekan Kerja	75
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)	77
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas (mutu)	78
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas (jumlah)	79
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Dimensi Waktu (jangka waktu)	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Data	84
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas Sumber : Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS	85
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Tabel 4.20 Variables Entered/Removed	87
Tabel 4.21 Hasil Uji F	89
Tabel 4.22 Hasil Uji T	90
Tabel 4.23 Excluded Variables	91
Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi	92

Tabel 4.25 Koefisien Determinasi	94
Tabel 4.26 Hasil Analisis Deskriptif	95
Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	32
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan	49
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	83
Gambar 4.2 Normal Probability Plot (P-Plot)	83
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	86
Gambar 4.4 Model Regresi Penelitian	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan karena mereka bertanggung jawab untuk mengelola operasi perusahaan. Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mempekerjakan individu dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Menurut Kesumaningrum, dkk. (2021), karyawan merupakan aset yang paling berharga dari suatu organisasi karena mereka melakukan semua kegiatan yang berkaitan dengan organisasi. Baik karyawan tetap maupun kontrak merupakan bagian dari sumber daya manusia organisasi dan memainkan peran yang sama pentingnya dalam memastikan kelancaran pelaksanaan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor yang sangat menentukan. Kinerja adalah hasil kerja yang diukur dan dijadikan sebagai bahan evaluasi manajemen untuk mengambil keputusan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), karyawan dengan motivasi positif dan kemampuan yang baik akan memberikan kontribusi kinerja yang baik di perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik diinginkan oleh semua perusahaan atau organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas sehingga menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi. Kasmir (2016) juga mencatat bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang signifikan dalam mencapai keuntungan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keuntungan dan keberhasilan suatu usaha karena mereka merupakan aset paling berharga yang bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sebagai sumber daya dan aset utama perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan laba yang diinginkan.

Komunikasi *interpersonal* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian di PDAM Kota Padang menunjukkan bahwa

komunikasi *interpersonal* memiliki pengaruh yang tinggi dan positif terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Komunikasi *interpersonal* adalah proses pertukaran informasi yang terjadi antara dua orang atau lebih secara langsung yang melibatkan interaksi sosial dan saling pengertian (DeVito, 2016). Kecakapan seseorang dalam berkomunikasi dengan orang lain sangat penting untuk memelihara hubungan dan kepuasan kerja. Jika seseorang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, maka kepuasan kerjanya akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan juga kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. (Hidayat dkk, 2018).

Menurut Muhammad (dalam Muslimin, Al Jannah, 2018), klasifikasi komunikasi *interpersonal* terbagi menjadi empat bagian, yaitu dialog, wawancara, percakapan, dan komunikasi tatap muka. Empat bagian tersebut dapat dikembangkan menjadi empat jenis komunikasi *interpersonal*, yaitu interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan, dan wawancara. DeVito (2016) menyatakan terdapat 5 (lima) tujuan komunikasi *interpersonal* yang terdiri dari: untuk memahami, untuk menghubungkan, untuk mempengaruhi, untuk bersenang-senang, dan untuk membantu. Komunikasi *interpersonal* yang efektif dapat membuat suasana yang nyaman dan menciptakan kehangatan di lingkungan kerja karena setiap orang yang ada di dalamnya dapat memahami keadaan, benda, dan orang di sekitarnya. Komunikasi *interpersonal* juga dapat membantu setiap orang di dalam perusahaan dan/atau organisasi agar mampu mengkomunikasikan perasaan mereka melalui komunikasi *interpersonal*, yang mana juga dapat membantu mereka untuk menghadapi dan merespon komunikasi yang terjalin dengan sesama karyawan dan/atau atasan serta bawahan dengan lebih baik. Karyawan sebagai manusia seringkali memiliki keinginan untuk mempengaruhi orang-orang di sekitar mereka dengan *interpersonal encounters* yang mereka miliki. Dengan komunikasi *interpersonal* yang baik, setiap karyawan dapat mengkomunikasikan hal-hal atau pengalaman yang mereka sukai, sehingga komunikasi *interpersonal* dapat membuat hubungan antar orang-orang dalam perusahaan dapat berjalan dengan lebih menyenangkan serta dapat menjadikan mereka mampu memahami kesukaan dari sesama karyawan. Manusia khususnya

antara sesama karyawan dalam suatu lingkungan kerja, idealnya berinteraksi untuk saling membantu. Hal tersebut hanya akan berhasil jika setiap karyawan yang ada memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan komunikasi *interpersonal*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juliartini (2021), Aprianggi, dkk., (2018), Wulandari (2017), dan Usman (2013) menyatakan bahwa komunikasi *interpersonal* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Adha dkk. (2019) menemukan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang dengan kinerja karyawan tersebut di perusahaan tersebut. Judge, Robbins (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang bersumber dari karakteristik pekerjaan tersebut. Jika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan berkurangnya keterlibatan kerja, rendahnya komitmen terhadap organisasi, suasana kerja yang negatif, dan akibat negatif lainnya (Rondonuwu, 2018). Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik seperti tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau kelambatan kerja, atau tindakan agresi dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi (Sutaryo, Purwana, 2017). Berbagai penelitian, termasuk oleh Hidayat dkk. (2018), Fajri dkk. (2022), Arda (2017), Wijaya (2018), dan Adha dkk. (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Teori juga mendukung bahwa jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja, maka kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, maka kinerja mereka akan menurun. Penelitian di Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis penelitian.

Peternakan Kurnia Alam merupakan bisnis pribadi dengan usaha ternak ayam petelur. Peternakan milik perusahaan Kurnia Alam ini berlokasi di

Kabupaten Pekalongan dan memiliki 2 lokasi kandang, yaitu di Kecamatan Karanganyar dan Kecamatan Doro. Peternakan Kurnia Alam telah berdiri sejak tahun 1985. Hingga saat ini kepemimpinan perusahaan dipegang oleh generasi pertama yang juga merupakan pendiri dari peternakan tersebut. Saat ini Peternakan Kurnia Alam telah memiliki kurang-lebih 100 orang karyawan yang berada pada kedua lokasi kandang. Adapun karyawan pada kandang Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan khususnya pada Kecamatan Doro berjumlah 46. Lalu sisanya bekerja di kandang Peternakan Kurnia Alam yang berlokasi di Kecamatan Karanganyar.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan Peternakan Kurnia Alam, ditemukan adanya masalah karyawan di divisi pemasaran yang sering kali tidak mampu menyelesaikan pekerjaan pokok mereka selama jam kerja perusahaan. Sehingga mereka perlu bekerja lebih lama dari waktu yang seharusnya. Menurut hasil wawancara, hal tersebut terjadi karena ketika menyelesaikan tugas pokok mereka yaitu mengantar telur dan mengambil uang dari toko-toko langganan, kepala divisi pemasaran atau mandor sebagai atasan mereka tidak langsung memeriksa pekerjaan para bawahannya karena sibuk dengan pekerjaan yang bukan menjadi pekerjaan pokok mandor tersebut. Penyebab lainnya adalah ketika karyawan divisi pemasaran itu sendiri terlambat sampai ke kandang. Hal tersebut berkaitan dengan dimensi waktu dalam variabel kinerja karyawan. Karyawan tidak mampu membagi waktu dengan baik sehingga membuat target waktu tidak tercapai.

Terdapat pula hasil wawancara yang menyebutkan bahwa adanya target pada divisi pemasaran yang beberapa kali tidak tercapai. Target yang diberikan perusahaan pada divisi pemasaran adalah mampu menjual 1.800 peti telur per bulan. Dimana setiap peti berisikan 10 kilogram telur. Target tersebut merupakan target untuk satu mobil divisi pemasaran yaitu 1 orang sales dan 1 orang *driver*. Namun pada bulan Juli 2022 dan November 2022, target tersebut tidak tercapai. Hal ini menimbulkan permasalahan pada perusahaan karena jantung operasional perusahaan adalah penjualan yang dilakukan oleh divisi pemasaran. Masalah tersebut mengacu pada dimensi kuantitas (jumlah) yang rendah pada variabel

kinerja. Dengan tidak tercapainya kuantitas target yang ada, membuat operasional perusahaan juga terganggu.

Menurut hasil wawancara penulis dengan salah satu admin, perusahaan sering menerima *complain* dari pelanggan terkait kualitas telur itu sendiri. *Complain* yang ada biasanya berupa ukuran telur yang terlalu besar sehingga mempersulit pelanggan yang merupakan pemilik toko untuk menjual telur dalam bentuk eceran ukuran 250 gram yang biasanya berisi 4 butir telur. Menurut admin, ukuran telur yang lebih besar dari biasanya disebabkan oleh faktor cuaca. Ketika musim hujan, telur yang dihasilkan akan cenderung lebih besar. Selain itu, terdapat pula *complain* mengenai warna telur yang pucat atau putih. Ada juga *complain* karena kondisi telur yang dijual kurang bersih. Kondisi telur yang kotor mengindikasikan adanya masalah ketelitian pada proses operasional kandang. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidak-bersihan kandang ayam itu sendiri. Sehingga hal ini mengacu pada dimensi kualitas pada variabel kinerja karyawan.

Wawancara awal yang dilakukan penulis dengan pemilik perusahaan memberikan beberapa informasi mengenai perusahaan. Salah satunya adalah sistem promosi yang ada dalam perusahaan. Pemilik menjelaskan bahwa selama beliau menjalankan bisnis Peternakan Kurnia Alam baik di Kabupaten Pekalongan maupun Kecamatan Karanganyar, promosi dilakukan hanya saat dibutuhkan. Contohnya adalah jika terdapat posisi yang kosong akibat pengunduran diri, kematian, atau lainnya. Sistem promosi yang selama ini dilakukan Peternakan Kurnia Alam adalah dengan mempromosikan satu orang karyawan dengan lama kerja yang paling lama dari bagiannya. Selain itu, penentuan karyawan yang akan dipromosikan juga didasari pada penilaian pemilik sendiri pada kinerja dan kualitas karyawan tersebut.

Selain itu juga ditemukan masalah mengenai hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik, masalah tidak adanya kenaikan gaji dalam 1 periode waktu, masalah komunikasi yang kurang maksimal, masalah gaji dan bonus yang diterima kurang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, masalah jam kerja yang sering kali melebihi yang seharusnya, dan adanya hambatan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh atasan. Masalah-masalah tersebut berkaitan langsung

dengan tingkat kepuasan kerja para karyawan yang rendah. Masalah yang ada kemungkinan akan mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan yang didukung oleh teori Luthans (dalam Ma'ruf, 2016) mengenai dimensi kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Para karyawan ketika diwawancara juga menjelaskan mengenai beberapa keluhan mereka dalam menghadapi masalah selama bekerja di Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan. Para karyawan cenderung lebih nyaman untuk mengkomunikasikan masalah pekerjaan kepada admin yang posisinya berada langsung dibawah pemilik, bukan kepada mandor atau kepala divisi yang merupakan kepada atasan langsung mereka. Para karyawan menyatakan bahwa ketika menyampaikan permasalahan pekerjaan kepada mandor, mereka seringkali justru diabaikan. Namun jika langsung menyampaikan kepada admin, permasalahan dan pendapat mereka lebih sering didengar sekaligus diberi masukan. Cara penyampaian dan penerimaan mandor atau kepala divisi sebagai atasan langsung juga dianggap kurang membantu para karyawan. Sehingga mereka lebih nyaman untuk langsung berkonsultasi dengan admin yang ada.

Selain itu, para karyawan pun merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sering kali kurang sepadan dengan gaji dan bonus yang didapatkan. Ketika wawancara karyawan menyebutkan bahwa gaji pokok yang diterima, mereka anggap sebagai perolehan bekerja dalam jam kerja yang sesungguhnya, yaitu pukul 07.00 hingga 17.00. Namun pada kenyataannya, pekerjaan yang mereka lakukan biasanya melewati jam kerja yang semestinya sehingga seharusnya pekerjaan yang melewati jam kerja tersebut dapat dianggap lembur. Namun meskipun lembur, mereka tetap tidak menerima upah atau bonus lembur karena pekerjaan pokok yang belum selesai meskipun melewati pukul 17.00 merupakan tanggung jawab karyawan karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pokok tepat waktu. Padahal menurut pengakuan para karyawan, biasanya lembur disebabkan oleh atasan yang tidak langsung memproses pekerjaan para karyawan ketika selesai telah melaksanakan pekerjaan, bukan karena mereka yang menunda pekerjaan pokok yang telah diberikan.

Sebagai contoh yang terjadi pada divisi pemasaran, pekerjaan pokok para staf divisi pemasaran adalah mengambil telur yang telah siap diantar, mengantar telur ke toko-toko langganan di pagi hari, lalu kembali lagi ke toko-toko langganan setelah selesai mengantar telur ke seluruh toko untuk menagih nota telur yang telah diantar pada pagi harinya. Setelah menyelesaikan seluruh pekerjaan tersebut, staf divisi pemasaran kembali ke kantor untuk menyerahkan uang dan melaporkan hasil penjualan hari tersebut kepada mandor atau kepala divisi pemasaran. Namun pekerjaan mereka seringkali terhambat hingga melewati jam kerja karena ketika sampai di kandang pada sore hari, mandor atau kepala divisi pemasaran sering kali tidak langsung menghitung uang dan hasil penjualan. Menurut pengakuan karyawan ketika wawancara, sebenarnya mereka tidak mengharapkan adanya bonus lembur. Mereka lebih berharap pekerjaan sudah dapat selesai ketika jam kerja selesai.

Selain itu, para karyawan di divisi pemasaran juga sempat melakukan aksi mogok ketika pandemi COVID-19 akibat tidak adanya kenaikan gaji selama 1 periode. Menurut karyawan tersebut, kenaikan gaji biasanya dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali. Namun selama pandemi COVID-19, kenaikan gaji setiap setahun sekali tersebut belum diberlakukan lagi. Hasil wawancara yang ada disimpulkan oleh penulis dan menunjukkan bahwa kebanyakan permasalahan yang terjadi disebabkan karena tidak adanya keterbukaan dari pihak yang merasa dirugikan untuk menyampaikan keluhan mereka yang juga disebabkan oleh tidak adanya kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan hal tersebut. Selain itu banyaknya permasalahan yang muncul juga dikarenakan tidak adanya pembagian pekerjaan yang tertulis dengan jelas, kurangnya empati dan tanggung jawab kepala divisi kepada para bawahannya, *time management* yang dianggap tidak dijalankan oleh beberapa pihak, dan juga hubungan antara staf dan kepala divisi yang kurang baik. Selain berkaitan dengan dimensi kepuasan kerja, masalah-masalah tersebut juga sangat berhubungan dengan teori DeVito (2016) mengenai ciri-ciri komunikasi *interpersonal* yang efisien yaitu adanya: keterbukaan, perilaku dan pemikiran positif, kesamaan, empati, dan dorongan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjadi di Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan tidak terjalin dengan baik dan juga rendahnya tingkat kepuasan kerja para karyawan. Kedua hal tersebut pastinya sangat berpengaruh pada tingkat kinerja para karyawan di Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan. Kinerja karyawan dapat sangat terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja dan kualitas komunikasi *interpersonal* yang terjalin di perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah dan cara komunikasi *interpersonal* yang tidak efektif dapat menjadikan tingkat kinerja karyawan yang rendah pula.

Berdasarkan uraian dan alasan-alasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada dan data yang diperoleh melalui survei awal, terlihat adanya ketidakpuasan kerja pada diri karyawan serta masalah komunikasi di antara rekan kerja atau antara atasan dan bawahan. Berdasarkan hal tersebut, masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana komunikasi *interpersonal* pada karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan?
3. Bagaimana kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi *interpersonal* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin penulis ketahui dari hasil penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui komunikasi *interpersonal* pada karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan.
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan.
3. Mengetahui kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan.
4. Mengetahui pengaruh komunikasi *interpersonal* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan beberapa kegunaan bagi berbagai pihak, diantaranya yaitu:

1. Bagi peneliti

Melalui dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan penulis yang dapat membuat penulis lebih memahami penerapan teori manajemen insani pada perusahaan.

2. Bagi Peternakan Kurnia Alam

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh komunikasi *interpersonal* dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan, terutama untuk mengembangkan metode pembelajaran dan kurikulum agar dapat memberikan pengetahuan serta keterampilan di bidang Manajemen Insani.

1.5 Kerangka Pemikiran

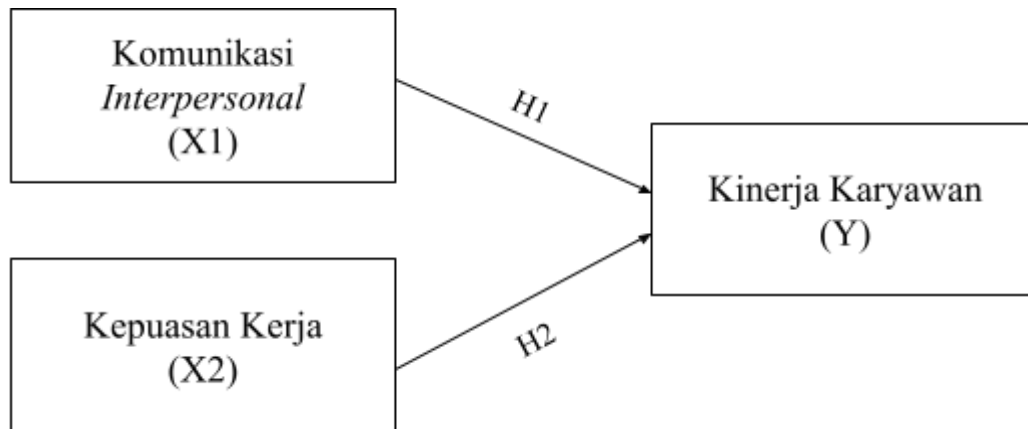
DeVito (2016) menyatakan bahwa komunikasi *interpersonal* mengacu pada pertukaran pesan dan tanggapan antara individu. Jenis komunikasi ini dipengaruhi oleh persepsi diri seseorang dan bagaimana mereka dipersepsikan oleh orang lain, yang dapat mempengaruhi interaksi mereka dengan orang lain. Komunikasi yang efektif dalam sebuah perusahaan atau organisasi sangat penting, terutama dalam hubungan antara atasan dan bawahan, dan antar rekan kerja. Komunikasi yang baik dapat mengarah pada disiplin yang lebih baik dan kinerja organisasi yang lebih tinggi, sementara komunikasi yang buruk, seperti konflik atau hubungan yang tegang, dapat menyebabkan hasil kerja di bawah standar.

Menurut Judge, Robbins (2019), kepuasan kerja merupakan emosi positif yang bersumber dari sifat pekerjaan itu sendiri. Itu dapat bervariasi berdasarkan nilai-nilai pribadi seseorang. Ketika lebih banyak aspek pekerjaan yang selaras dengan preferensi individu, tingkat kepuasan mereka cenderung lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena perasaan positif dapat menumbuhkan kreativitas, meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, serta meningkatkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih cenderung mencari dukungan dan bantuan dari rekan kerja mereka. Perusahaan seringkali berusaha mempertahankan kualitas kerja yang tinggi, dan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui promosi. Namun, tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan, sehingga penting bagi semua karyawan untuk proaktif dan bertanggung jawab dalam memenuhi tugas pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja sumber daya manusia mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dilihat sebagai pencapaian pekerjaan yang sebenarnya atau “penampilan kerja” atau “kinerja yang sebenarnya”. Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja adalah proses manajemen komprehensif yang dievaluasi dan ditunjukkan melalui hasil nyata yang terukur dari proses manajemen selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur produktivitas individu dan menilai kinerja mereka untuk masa depan. Kinerja yang baik dari karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan keseluruhan kinerja perusahaan atau organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Menurut Judge, Robbins (2019), “kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan menurun.” Proses komunikasi *interpersonal* di perusahaan juga terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Proses komunikasi yang baik diantara karyawan akan meningkatkan kepuasan mereka. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan perlu memperhatikan bagaimana proses komunikasi *interpersonal* di antara karyawan tersebut dibangun. Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, penulis membuat kerangka pemikiran yang disajikan pada gambar dibawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi *interpersonal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan.
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan.