BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan asuransi di PT. X di Surabaya. Sebelum dilakukan penelitian pada subjek penelitian, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba instrument penelitian pada 35 orang responden yang dilakukan pada tanggal 26 Juli sampai 28 Juli 2016. Selanjutnya, ketika instrument sudah benar valid dan reliabel kemudian disebar kepada 32 orang responden. Pengambilan data pada subjek penelitian dilakukan sejak tanggal 9 Agustus sampai 11 Agustus 2016.

Dalam penelitian ini subjek yang diambil adalah seluruh karyawan pada perusahaan asuransi di PT. X di Surabaya. Seluruh subjek berjumlah 32 orang yang terdiri dari beberapa karyawan dengan bagian yang berbeda-beda di perusahaan tersebut. Selain itu, dari 32 subjek tersebut diperoleh data dengan menggunakan angket untuk mengukur variabel penelitian yaitu konflik kerja dan komunikasi interpersonal. Dari angket yang telah disebar kepada karyawan di perusahaan ini, maka dapat diketahui tingkat konflik kerja dan sejauh mana komunikasi interpersonal yang sudah tercipta di perusahaan tersebut dapat mengurangi konflik kerja pada karyawan.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi obyek penelitian ini, maka dibawah ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan serta lama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja. Dari 32 responden yang diteliti, maka dapat diketahui profil dari karyawan pada PT. X di Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 9.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	20	62%
2.	Perempuan	12	38%
	Total	32	100%

Tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, presentase laki-laki sebesar 62% dan perempuan 38%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah dominan laki-laki.

Tabel 10.
Responden Berdasarkan Status

No.	Status	Jumlah	Presentase
1.	Belum menikah	8	25 %
2.	Menikah	24	75 %
3.	Duda/Janda	0	0 %
	Total	32	100 %

Tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan status pernikahan dari 32 responden yang menjadi subjek penelitian, presentase subjek yang berstatus belum menikah sebesar 25%, menikah sebesar 75%, dan duda atau janda sebesar 0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 11.
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 25 tahun	2	6 %
2.	25 - 35 tahun	13	41 %
3.	35 - 45 tahun	7	22 %
4.	> 45 tahun	10	31 %
	Total	32	100 %

Tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan usia dari 32 responden yang menjadi subjek penelitian, presentase subjek dengan usia < 25 tahun sebesar 6%, 25 - 35 tahun sebesar 41%, 35 - 45 tahun sebesar 22%, dan > 45 tahun sebesar 31%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 22 - 35 tahun.

Tabel 12.
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMP	0	0 %
2.	SMA	5	16 %
3.	Diploma	2	6 %
4.	Sarjana	24	75 %
5.	Dll	1	3 %
	Total	32	100 %

Tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir dari 32 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, presentase subjek dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 0%, SMA sebesar 16%, Diploma sebesar 6%, sarjana sebesar 75%, dan dll sebesar 3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar adalah jenjang sarjana.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 13.
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	< 1 tahun	0	0%
2.	1 – 5 tahun	11	34%
3.	5 – 10 tahun	3	9%
4.	10 – 15 tahun	6	19%
5.	< 15 tahun	12	38%
	Total	32	100%

Tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan lama bekerja dari 32 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, presentase subjek dengan lama bekerja < 1 tahun sebesar 0%, 1 – 5 tahun sebesar 34%, 5 – 10 tahun sebesar 9%, 10 – 15 tahun sebesar 19%, dan > 15 tahun sebesar 38%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian berdasarkan lama bekerja adalah > 15 tahun.

B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

1. Deskripsi Data

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standard deviasi, varians, dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* SPSS 16.00 *for windows* dapat diketahui skor minimum, skor maksimum, sum statistic, rata-rata, standard deviasi, dan varians dari jawaban subjek terhadap skala ukur sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 14.
Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

Variabel	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Komunikasi Interpersonal	32	30.00	80.00	110.00	2986.00	93.3125	1.44694	8.18511	66.996
Konflik Kerja	32	34.00	45.00	79.00	1820.00	56.8750	1.51920	8.59388	73.855
Valid N (listwise)	32								

Sumber: Hasil dari perhitungan SPSS v. 16.00 diolah Oleh Peneliti

Hasil analisis *descriptive statistic* SPSS 16.00 dapat diketahui bahwa jumlah subjek yang diteliti baik dari skala komunikasi interpersonal maupun skala konflik kerja adalah 32 orang. Untuk skala komunikasi interpersonal memiliki rata-rata (*Mean*) sebesar 93,3125, dengan nilai terendahnya adalah 80, nilai tertingginya sebesar 110, nilai standard deviasi menunjukkan 8,18511, dan nilai variansnya sebesar 66,996.

Sedangkan untuk variabel skala konflik kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 56,8750, dengan nilai terendah yaitu 45, nilai tertingginya sebesar 79, nilai standard deviasi sebesar 8,59388, dan nilai variansnya sebesar 73,855.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demografinya adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan jenis kelamin responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 15.
Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Variabel	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviasi
Komunikasi Interpersonal	Laki-laki	20	94,1000	8,30282
	Perempuan	12	92,0000	8,16868
Konflik Kerja	Laki-laki	20	56,5500	8,14652
	Perempuan	12	57,4167	9,64326

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori jenis kelamin yaitu 20 responden dari kategori laki-laki dan 12 responden dari kategori perempuan. Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi dari masing-masing variabel, bahwa nilai rata-rata tertinggi untuk variabel komunikasi interpersonal ada pada responden laki-laki dengan nilai mean 94,1000, dan nilai rata-rata tertinggi pada variabel konflik kerja ada pada responden perempuan dengan nilai mean 57,4167. Sedangkan nilai rata-rata terendah variabel komunikasi interpersonal ada pada responden perempuan dengan nilai mean 92,0000 dan konflik kerja pada responden laki-laki dengan nilai mean 56,5500.

b. Berdasarkan status responden

Tabel 16.
Deskripsi Data Berdasarkan Status

Variabel	Usia Saat Menikah	N	Mean	Std. Deviasi
Komunikasi Interpersonal	Belum menikah	8	96,5000	9,84160
	Menikah	24	92,2500	7,49057
	Duda/Janda	0	-	-
Konflik Kerja	Belum menikah	8	59,1250	11,48213
	Menikah	24	56,1250	7,55451
	Duda/Janda	0	-	-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori status yaitu 8 responden belum menikah, 24 responden menikah, dan 0 responden duda/janda. Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi pada variabel komunikasi interpersonal ada pada responden yang belum menikah dengan nilai mean sebesar 96,5000, dan nilai rata-rata tertinggi pada variabel konflik kerja juga pada responden belum menikah dengan nilai mean sebesar 59,1250. Sedangkan nilai rata-rata terendah variabel komunikasi interpersonal ada pada responden yang menikah dengan nilai mean 92,2500 dan konflik kerja juga pada responden menikah dengan nilai mean 56,1250.

c. Berdasarkan usia responden

Tabel 17.
Deskripsi Data Berdasarkan Usia

Variabel	Usia Pernikahan	N	Mean	Std. Deviasi
Komunikasi Interpersonal	< 25 tahun	2	95,0000	8,48528
	25 - 35 tahun	13	95,2308	8,95502
	35 - 45 tahun	7	96,2857	9,79310
	> 45 tahun	10	88,4000	3,50239
Konflik Kerja	< 25 tahun	2	54,0000	1,00000
	25 - 35 tahun	13	59,7692	2,74832
	35 - 45 tahun	7	52,8571	3,56857
	> 45 tahun	10	56,5000	1,92787

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori usia yaitu 2 responden berusia < 25 tahun, 13 responden berusia 25 – 35 tahun, 7 responden berusia 35 - 45 tahun, dan 10 responden berusia > 45 tahun. Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi variabel dari masing-masing kategori. Pada variabel komunikasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

interpersonal nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia 35 - 45 tahun dengan nilai mean 96,2857. Pada variabel konflik kerja nilai rata-rata tertinggi juga pada responden yang berusia 35 - 45 tahun dengan nilai mean 59,7692. Sedangkan nilai rata-rata terendah variabel komunikasi interpersonal ada pada responden yang berusia > 45 tahun dengan nilai mean 88,4000 dan konflik kerja pada responden berusia 35 - 45 tahun dengan nilai mean 52,8571.

d. Berdasarkan pendidikan terakhir responden

Tabel 18.
Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Variabel	Pendidikan Terakhir	N	Mean	Std. Deviasi
Komunikasi Interpersonal	SMP	0	-	-
	SMA	5	88,8000	3,11448
	Diploma	2	96,0000	1,41421
	Sarjana	24	94,1667	9,06818
	SLTA	1	90,0000	-
Konflik Kerja	SMP	0	-	-
	SMA	5	53,6000	11,34901
	Diploma	2	45,0000	00000
	Sarjana	24	58,0417	7,39847
	SLTA	1	69,0000	-

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori pendidikan terakhir yaitu 5 responden berpendidikan terakhir SMA, 2 responden berpendidikan terakhir Diploma, 24 responden berpendidikan terakhir Sarjana, dan 1 responden berpendidikan terakhir SLTA. Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi pada masing-masing variabel, bahwa nilai rata-rata tertinggi untuk variabel komunikasi interpersonal ada pada responden yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpendidikan terakhir diploma dengan nilai mean 96,0000, dan nilai rata-rata tertinggi pada variabel konflik kerja pada responden yang berpendidikan SLTA dengan nilai mean 69,0000. Sedangkan nilai rata-rata terendah variabel komunikasi interpersonal ada pada responden yang berpendidikan SMA dengan nilai mean 88,8000 dan konflik kerja pada responden berpendidikan diploma dengan nilai mean 45,0000.

e. Berdasarkan lama bekerja responden

Tabel 19.
Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Variabel	Pekerjaan	N	Mean	Std. Deviasi
Komunikasi Interpersonal	< 1 tahun	0	-	-
	1 – 5 tahun	11	96,6364	9,41565
	5 – 10 tahun	3	91,6667	5,50757
	10 – 15 tahun	6	93,3333	9,95322
	< 15 tahun	12	90,6667	6,18405
Konflik Kerja	< 1 tahun	0	-	-
	1 – 5 tahun	11	59,1818	9,65213
	5 – 10 tahun	3	55,0000	8,88819
	10 – 15 tahun	6	51,6667	9,07010
	< 15 tahun	12	57,8333	7,04316

Dari tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori lama bekerja yaitu 11 responden 1 - 5 tahun, 3 responden 5 – 10 tahun, 6 responden 10 - 15 tahun, dan 12 responden > 15 tahun. Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi variabel dari masing-masing kategori. Pada variabel komunikasi interpersonal nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang lama bekerja 1 - 5 tahun dengan nilai mean 96,6364. Pada variabel konflik kerja nilai rata-rata tertinggi juga pada responden yang berusia 1 - 5 tahun dengan nilai mean 59,1818.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan nilai rata-rata terendah variabel komunikasi interpersonal ada pada responden yang lama bekerja > 15 tahun dengan nilai mean 90,6667 dan konflik kerja pada responden yang lama bekerja 10 - 15 tahun dengan nilai mean 51,6667.

2. Reliabilitas Data

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tekhnik *koefisien alpha.* Semakin besar koefisien reliabilitas berarti semakin kecil kesalahan pengukuran maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Sebaliknya semakin kecil koefisien reliabilitas berarti akan semakin besar kesalahan pengukuran, maka semakin tidak reliable alat ukur tersebut. Sekaran (2006), mengatakan angka Cronbach Alpha dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 dan jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas pada bab ini merupakan reliabilitas dari item-item yang sudah terseleksi valid dan memenuhi syarat validitas yang diinginkan. Berikut ini merupakan reliabilitas dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 20.
Hasil Uji Estimasi Reliabilitas

Variabel	Cronbach 's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of items
Komunikasi Interpersonal	0.894	0,899	30
Konflik Kerja	0.863	0,864	26

Sumber: Hasil Analisis Data Primer

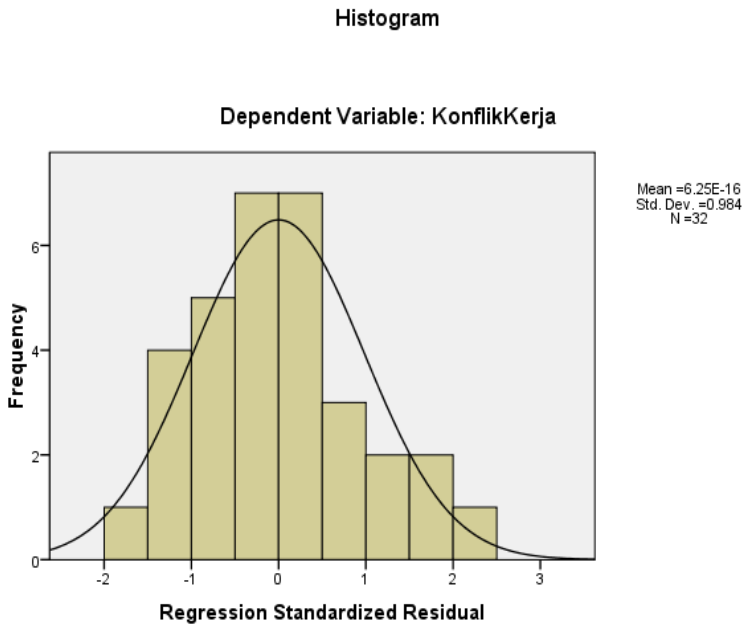
Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan komunikasi interpersonal, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,894 maka reliabilitas alat ukur adalah baik, sedangkan untuk variabel konflik kerja diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,863, maka reliabilitasnya adalah baik. Kedua variabel memiliki reliabilitas yang baik, artinya aitem-aitemnya reliabel sebagai alat pengumpul data karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70.

3. Uji Prasyarat

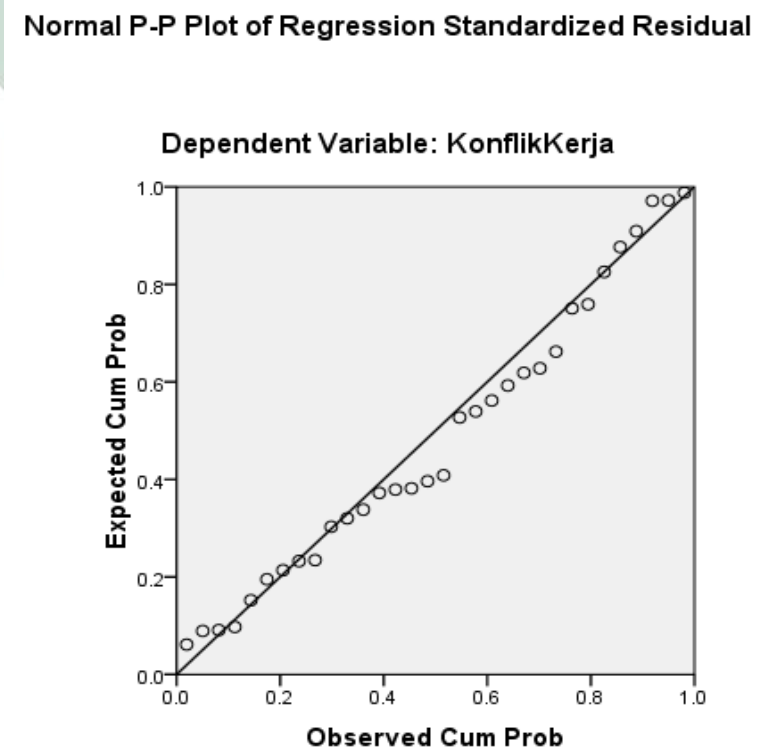
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tertera pada grafik berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 3. Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 4. Grafik *Normal Probability Plot* Uji Normalitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Grafik histogram menunjukan garis grafik yang ideal sesuai dengan ketentuan normalitas, dan grafik *normal probability plot* menunjukan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini didukung pula pada uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov yang didapat hasil di bawah ini:

Tabel 21.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.41812928
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.704
Asymp. Sig. (2-tailed)		.705

Uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov ini juga untuk mengetahui apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah yang digunakan ialah jika P > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika P < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Dari hasil didapat P = 0,704 > 0,05 maka dapat dikatakan model ini memenuhi asumsi normalitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan *test of liniery*ity bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier atau tidak. Kaidah yang digunakan ialah jika sig. > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika sig. < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Dari hasil didapat sig. = 0.000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linier antara kedua variabel yang diuji.

Hasil uji linieritas hubungan tersebut dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 22.
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik_Kerja * Komunikasi_Interpersonal	Between Groups	(Combined)	1465.800	16	91.612	1.668	.004
		Linearity	92.688	1	92.688	1.688	.000
		Deviation from Linearity	1373.112	15	91.541	1.667	.516
	Within Groups		823.700	15	54.913		
	Total		2289.500	31			

Berdasarkan hasil uji prasyarat data yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran kedua variabel baik variabel konflik kerja maupun variabel komunikasi interpersonal, keduanya dinyatakan normal. Demikian juga dengan melalui uji linieritas hubungan keduanya dinyatakan korelasinya linier. Hal ini menunjukkan bahwa kedua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel tersebut memiliki syarat untuk dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

C. Hasil

Penelitian ini adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja pada karyawan PT. X di Surabaya. Sebelum dilakukan analisis statistik dengan korelasi *product moment* terlebih dahulu melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, hasil uji normalitas menunjukkan P = 0,704 > 0,05 artinya data ini berdistribusi normal dan uji linieritas untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linier, hasil uji linieritas diperoleh nilai sig. = 0.000 < 0,05 artinya hubungannya linier. Maka analisis data menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 16.00 *for windows*, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Adapun hasil uji statistik korelasi *product moment* sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 23
Hasil Uji *Product Moment*

		Komunikasi_ Interpersonal	**Konflik_Kerja**
Komunikasi_Interpersonal	Pearson Correlation	1	-.569**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Konflik_Kerja	Pearson Correlation	-.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja pada karyawan PT. X di Surabaya.

Dari hasil analisis data yang dapat dilihat pada tabel uji korelasi *product moment* diatas, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada 32 karyawan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar -0.569 dengan taraf kepercayaan 0.05 (5%), maka dapat diperoleh harga r tabel sebesar 0.349. Harga r hitung lebih kecil dari r tabel (-0.569 > 0.349) dengan signifikansi 0.000, karena signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja pada karyawan PT. X di Surabaya.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat dipahami bahwa korelasinya bersifat negatif (-) jadi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin rendah konflik kerja pada karyawan PT. X di Surabaya. Dengan memperhatikan harga koefisien korelasi sebesar -0.569, berarti sifat korelasinya sangat kuat.

D. Pembahasan

Pada penelitian tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja pada karyawan PT. X di Surabaya. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada PT. X di Surabaya untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dengan konflik kerja pada karyawan.

Setelah melakukan analisa penelitian dapat diketahui sejauh manakah hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap konflik kerja pada karyawan PT. X di Surabaya. Konflik Kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda yang dapat diukur menggunakan skala yang melibatkan lima indikator dari konflik kerja.

Sedangkan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih dimana terjadi kontak langsung dalam bentuk percakapan, maupun tindakan sehingga menimbulkan kenyamanan dalam berinteraksi. Komunikasi ini berlangsung secara tatap muka yang dapat diukur menggunakan skala yang melibatkan lima aspek komunikasi interpersonal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uji hipotesis yang sudah dilakukan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal terhadap konflik kerja pada karyawan PT. X di Surabaya, maka penelitian ini dapat membuktikan sebagaimana dengan hipotesis yang dirumuskan menjadi rumusan masalah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. X di Surabaya menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi (r) sebesar -0,569 dengan taraf kepercayaan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja. Akan tetapi koefisien korelasi menunjukan arah negatif (-0,569) artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah konflik kerja pada karyawan.

Dari hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah -0,569. Dengan adanya tanda negatif (-) maka artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja pada karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah konflik kerja pada karyawan. Sebaliknya juga apabila komunikasi interpersonal rendah, maka semakin tinggi konflik kerja pada karyawan.

Hasil dari penelitian bertentangan dengan teori, yang seharusnya terdapat hubungan yang signifikan positif. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula konflik kerja. Namun hasil temuan di lapangan berbeda, yakni ada arah negatif pada korelasinya, sehingga dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikatakan semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah konflik kerja.

Selain itu sesuai dengan teori Silaban (2012) menyatakan bahwa dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidak-sesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah konflik kerja. Maka dari itu tampaknya komunikasi interpersonal selayaknya harus dimiliki oleh setiap karyawan sebagai pegendali untuk meminimalisir adanya konflik kerja. Hal ini mengingat ada keterkaitan yang erat dan saling berhubungan antara komunikasi interpersonal dengan konflik kerja.

Sebagaimana hasil temuan dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Fidyanti (2007) yang mengatakan adanya hubungan negatif dan sangat signifikan antara efektivitas komunikasi dengan konflik kerja. Dengan koefisien rxy = -0,849 dan p = 0,000, yang artinya semakin tinggi efektivitas komunikasi maka semakin rendah konflik kerja pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah efektivitas komunikasi maka semakin tinggi konflik kerja pada karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya Kohler (1981) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sarana bagi manusia untuk dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dilingkungan rumah tangga, lingkungan pekerjaan, masyarakat atau dimana saja manusia berada. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri. Begitu pula dengan organisasi, komunikasi juga merupakan kebutuhan yang sangat mendasar, karena komunikasi yang baik dapat memengaruhi kelancaran dan keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Komunikasi yang tidak baik dapat berakibat pada banyak hal, misalnya koordinasi tidak berjalan dengan lancar, kerjasama antar anggota tidak efektif, timbulnya permusuhan, dan dampak-dampak negatif lainnya. Komunikasi yang tidak efektif akan menyebabkan kesalahan dan penurunan efektivitas tim.

Tidak hanya itu penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Sofiana (2007) yang mengatakan adanya hubungan negatif antara efektivitas komunikasi interpersonal dengan konflik kerja. Pada penelitian ini nilai r sebesar -0,074 dan P sebesar 0,632. Dari 44 responden terdapat 27 karyawan atau sebanyak 61% mengalami efektivitas komunikasi yang tinggi dan 17 karyawan atau sebanyak 39% mengalami efektivitas komunikasi yang rendah. Sedangakan untuk konflik kerja dari 44 karyawan terdapat 21 karyawan atau sebanyak 48% mengalami konflik kerja yang tinggi dan 23 karyawan atau sebanyak 52% mengalami konflik kerja yang rendah. Efektifitas komunikasi interpersonal memberikan sumbangan efektif sebesar 0,54% terhadap konflik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja, sedangakan sisanya 99,46% di sebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam lingkungan perusahaan, komunikasi merupakan aktivitas yang tidak bisa diabaikan. Tanpa komunikasi, orang-orang yang berada di perusahaan tidak dapat saling berhubungan, bertukar pikiran, perasaan dan kehendak. Agar komunikasi interpersonal berjalan lancar dan mendatangkan *feedback* yang diharapkan, maka pemberi maupun penerima pesan perlu memiliki kemampuan dan kecakapan komunikasi interpersonal secara memadai, sehingga intensitas konflik, kecurigaan, kecemburuan sosial di dalam suatu perusahaan bisa direduksi atau dieleminir, yang pada akhirnya dapat mengurangi konflik kerja pada karyawan (Lubis, 2006).

Dalam hasil penelitian ini tentu terdapat kelebihan dan kekurangan selama proses penelitian. Kelebihan yang terdapat dari penelitian ini yaitu adanya temuan-temuan baru dari dari data demografi, seperti jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Temuan-temuan baru dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian lanjutan yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya untuk lebih mendalami dari beberapa segi berdasarkan data demografi tersebut. Sedangkan untuk kekurangan dalam penelitian ini ialah dari cara penyebaran skala yang tidak sama pada sampel penelitian. Peneliti melakukan penyebaran skala dengan cara yang berbeda pada beberapa tempat, hal ini dikarenakan peneliti harus menyesuaikan dengan waktu dan kondisi tempat penyebaran skala. Hal ini seringkali menjadi kendala terbesar peneliti dalam melakukan penyebaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

skala. Oleh karena itu, perlu kiranya untuk penelitian selanjutnya memperhatikan lebih mengenai jumlah sampel penelitian dan cara penyebaran skala.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan konflik kerja utamanya pada karyawan. Bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah konflik kerja pada karyawan. Sebaliknya juga apabila komunikasi interpersonal rendah, maka semakin tinggi konflik kerja pada karyawan. Penelitian ini masih dapat dikembangkan lagi menjadi lebih komprehensif dengan memaksimalkan temuan menarik dalam penelitian, namun harus tetap memperhatikan kelemahan yang telah diungkapkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id