

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI
INTERPERSONAL PADA KARYAWAN PT. BITATA
FOOD INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Derajat
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

LIVIA FADHILA

1909110026

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**

Skripsi berjudul :

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KARYAWAN PT. BITATA FOOD INDONESIA**

Diajukan Oleh :

Livia Fadhila
1909110026

Telah disetujui oleh :

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Tanggal Persetujuan

Pembimbing 1

9/Januari 2024

Winda Putri diah Restya, S. Psi., MA



Pembimbing 2

9/Januari 2024

Nur Hasmalawati, M. Si



PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

25 JAN 2024

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

1. Winda Putri diah Restya, S. Psi., MA
2. Imam Abdillah Lukman, S.Psi., M.Si
3. Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
4. Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si

Tanda Tangan



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Livia Fadhila
NPM : 1909110026
Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Karyawan PT. Bitata Food Indonesia”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 27 Desember 2023

Yang Menyatakan



Livia Fadhila

NPM : 1909110026

MOTTO

“Untuk mencapai suatu keberhasilan itu butuh proses, Proses tersebut melibatkan dedikasi, kesabaran, dan ketekunan. Oleh karena itu, jangan pernah meremehkan sebuah proses, karena proses adalah pilar yang menopang impian dan aspirasi kita menuju puncak keberhasilan.”

PERSEMBAHAN



Puji syukur kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, serta yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta kelancaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam saya panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang mana telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Karya ini saya persembahkan untuk ibu tercinta Erliza Nahar, kepada abang Habib, kakak Hanni, adik saya tercinta Thalia dan Anissa. Kepada nenek, tante Poppy, om dan seluruh keluarga tercinta. Kepada teman terdekat saya Ibrar, Febri, Reyfa dan Henna. Kepada tim Bitata *Food* dan kepada teman-teman seperjuangan di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Terima kasih atas segala kebaikan, do'a serta dukungan yang telah ditujukan kepada saya sampai saat ini.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Karyawan PT. Bitata Food Indonesia”**. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW., kepada keluarga dan para sahabat beliau.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Terima kasih kepada Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, M. Si., selaku Kepala Program Studi (Ka Prodi) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan motivasi, dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk penulis dalam masa menyusun skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Terima kasih kepada Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis, memotivasi dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk penulis dalam masa menyusun skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT. Berkenan untuk membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengemban ilmu.

Banda Aceh, 27 Desember 2023

Livia Fadhila

NPM: 1909110026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Keaslian Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Komunikasi Interpersonal	12
1. Pengertian Komunikasi Interpersonal	12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	13
3. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal	17
4. Indikator Komunikasi Interpersonal	19
B. Kontrol Diri	22
1. Pengertian Kontrol Diri	22
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kontrol Diri	24
3. Aspek-Aspek Kontrol Diri	26
4. Indikator Kontrol Diri	29
C. Pengaruh Kontrol Diri dan Komunikasi Interpersonal	31
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Variabel Penelitian	34
B. Definisi Operasional	34
1. Kontrol Diri	34
2. Komunikasi Interpersonal	34
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
D. Metode Pengumpulan Data	36

1. Skala Kontrol Diri	36
2. Skala Komunikasi Interpersonal	37
E. Validitas dan Reliabilitas	38
1. Validitas	38
2. Reliabilitas.....	39
F. Analisis Data	39
1. Uji Asumsi.....	39
2. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	42
1. Visi	43
2. Misi.....	43
3. Struktur Organisasi PT Bitata <i>Food</i> Indonesia.....	43
B. Persiapan Penelitian	43
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	44
2. Penyusunan Alat Ukur	44
C. Pelaksanaan Penelitian	44
D. Hasil Analisis Data Penelitian	45
1. Uji Instrumen.....	45
2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian	48
3. Uji Asumsi.....	51
4. Uji Hipotesis.....	53
E. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kontrol Diri	37
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kontrol Diri Uji Coba.....	37
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Komunikasi Interpersonal.....	38
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Komunikasi Interpersonal Uji Coba.....	38
Tabel 5. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kontrol Diri Sebelum Aitem Gugur . Dibuang.....	46
Tabel 6. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kontrol Diri Setelah Aitem Gugur Dibuang.....	46
Tabel 7. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Komunikasi Interpersonal Sebelum Aitem Gugur Dibuang.....	47
Tabel 8. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Komunikasi Interpersonal Psikologis Setelah Aitem Gugur Dibuang.....	47
Tabel 9. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur Dibuang.....	48
Tabel 10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Gugur Dibuang	48
Tabel 11. Statistik Deskripsi Data Penelitian.....	48
Tabel 12. Kategori Data Penelitian Kontrol Diri	50
Tabel 13. Kategori Data Penelitian Komunikasi Interpersonal	50
Tabel 14. <i>One Sample Kolmogorof Smirnov Test</i>	51
Tabel 15. <i>Probability Plot</i>	51
Tabel 16. Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 17. Uji Korelasi	53
Tabel 18. <i>Model Summary</i>	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PT Bitata <i>Food</i> Indonesia	43
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala <i>Try Out</i> Kontrol Diri.....	68
Lampiran 2 : Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Kontrol Diri	72
Lampiran 3 : Hasil Uji Realibilitas Skala Kontrol Diri.....	73
Lampiran 4 : Skala <i>Try Out</i> Komunikasi Interpersonal.....	78
Lampiran 4 : Tabulasi Data <i>Try Out</i> Komunikasi Interpersonal	80
Lampiran 6 : Hasil Uji Realibilitas Skala Komunikasi Interpersonal.....	81
Lampiran 7 : Skala Penelitian	85
Lampiran 8 : Tabulasi Data Penelitian Kontrol Diri.....	91
Lampiran 9 : Tabulasi Data Penelitian Komunikasi Interpersonal	92
Lampiran 10 : Frekuensi Data Penelitian.....	93
Lampiran 11 : Hasil Uji Normalitas.....	94
Lampiran 12 : Hasil Uji Linearitas.....	95
Lampiran 13 : Hasil Uji Hipotesis	96
Lampiran 14 : SK Pembimbing	98
Lampiran 15 : Surat Izin Penelitian	99
Lampiran 16 : Surat Selesai Penelitian	100
Lampiran 17 : Biodata Penulis.....	101

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI
INTERPERSONAL PADA KARYAWAN
PT. BITATA *FOOD* INDONESIA**

ABSTRAK

Oleh : Livia Fadhila
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
[e-mail : liviafadhilaa@gmail.com](mailto:liviafadhilaa@gmail.com)

Pada dunia perusahaan, komunikasi interpersonal diperlukan untuk proses saling bertukar informasi, ide, dan emosi antara individu-individu di dalam perusahaan. Realitanya komunikasi interpersonal dalam lingkungan kerja seringkali menghadapi tantangan. Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan komunikasi yang dilakukan antara individu dengan individu lainnya dengan menggunakan berbagai macam unsur. Kontrol diri menjadi hal yang sangat penting dalam konteks ini karena mencakup kemampuan untuk mengelola emosi dan reaksi, berkomunikasi secara bijaksana serta menahan diri dari perilaku impulsif yang dapat merugikan hubungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT Bitata *Food* Indonesia. Penentuan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 40 orang. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kontrol diri dan komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan nilai *R Square* 0,882 yang menunjukkan adanya pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia sebesar 88,2%.

Kata Kunci: Kontrol Diri, Komunikasi Interpersonal, Karyawan, Food Industry

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri makanan merupakan usaha yang prospektif di Indonesia. Hal ini disebabkan karena makanan merupakan kebutuhan dasar yang dimiliki oleh manusia (Zahrah & Fawaid, 2019). Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, industri makanan juga akan ikut berkembang (Angellia & Riyantie, 2020). Perusahaan makanan dan minuman merupakan salah satu sektor usaha yang akan terus mengalami pertumbuhan. Kecenderungan masyarakat Indonesia untuk menikmati pengalaman memasak dan menikmati makanan dengan cara yang lebih mudah menyebabkan banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang kuliner. Hal ini dikarenakan sektor industri makanan memiliki prospek yang menguntungkan pada masa sekarang dan masa yang akan datang (Pristi & Anwar, 2022).

Perkembangan sektor industri *food and beverages* ini membuat perusahaan-perusahaan yang bergerak pada bidang ini harus mampu bersaing secara ketat satu sama lain (Safitri & El-Adawiyah, 2023). Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat berdiri dan melakukan produksi. Selain inovasi yang perlu ditingkatkan, perusahaan juga perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan sejenis (Pratama & Lestari, 2021).

PT. Bitata *Food* Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri makanan. Perusahaan ini mengadaptasi kebiasaan masyarakat Aceh yang sering menghadirkan nasi minyak di dalam setiap kegiatan sehingga produk-produk yang disediakan oleh perusahaan ini adalah bumbu nasi minyak instan yang praktis dan dapat dinikmati oleh semua orang dengan cara pembuatan yang mudah dengan harga yang ekonomis. Seiring dengan berjalannya waktu, PT. Bitata *Food* tidak hanya mengeluarkan produk bumbu nasi minyak saja namun juga memproduksi olahan makanan dengan bahan baku dari hasil pertanian yang ada di Aceh seperti bawang goreng premium, bawang putih goreng (*crispy garlic*) dan keripik kentang merah. Pengembangan yang dilakukan ini tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan (Bitata Food, 2023).

Manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan melalui perannya dalam menentukan keahlian-keahlian dan motivasi karyawan (Permadi & Prayetno, 2023). Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia dengan keunggulan bersaing, salah satunya adalah memilih individu yang terampil, tidak hanya terampil dalam hal produksi namun juga terampil dalam menciptakan komunikasi satu sama lain (Rihardi, 2021). Komunikasi yang dimaksud terdiri komunikasi antara karyawan dengan perusahaan dan antar sesama karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi membuat manusia dapat saling berhubungan satu dengan yang lain dalam kehidupan sehari-hari (Sari, 2020). Komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan akan membantu perusahaan mendapatkan keberhasilan dan keteraturan dalam struktur organisasi. Komunikasi yang tercipta antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan perusahaan disebut dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan komunikasi yang dilakukan antara individu dengan individu lainnya dengan menggunakan berbagai macam unsur (Anggraini dkk, 2022).

Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam memastikan aliran informasi yang lancar di antara karyawan (Cyrious & Adriana, 2023). Karyawan yang paham dengan jelas tugas dan tanggung jawab mereka akan lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya (Andaryani dkk, 2023). Selain itu, komunikasi yang baik juga memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan, visi, dan nilai-nilai perusahaan, yang membantu mereka menyelaraskan diri dengan misi perusahaan secara keseluruhan. Di perusahaan, komunikasi interpersonal diperlukan untuk proses saling bertukar informasi, ide, dan emosi antara individu-individu di dalam perusahaan. Keterbukaan, saling mendengarkan, dan menghargai pendapat orang lain membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kolaborasi antar tim (Suhairi dkk, 2023).

Namun, realitanya komunikasi interpersonal dalam lingkungan kerja seringkali menghadapi tantangan, seperti perbedaan bahasa, gaya komunikasi, atau konflik kepentingan. Kendala-kendala ini dapat menghambat efektivitas komunikasi dan berdampak pada hubungan kerja yang kurang produktif. Kendala dalam mengendalikan emosi dan sikap sering kali menjadi tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam berkomunikasi secara efektif (Siregar dkk, 2022).

“sering kali kejadian ada karyawan yang kurang pas dengan karyawan lainnya dan mereka berantam saat jam kerja. beberapa karyawan termasuk aku malah dibawa suasana jadinya gara-gara permasalahan mereka buat karyawan lainnya kurang fokus sama kerjanya masing-masing dan suasana pas lanjut kerja jadi gak enak. diajak ngomong baik-baik malah yang ada lanjut berantemnya. gak ada yang berani lapor juga sama atasan tentang permasalahan mereka, jadinya ya gak selesai-selesai.” (Wawancara terhadap subjek berinisial D, pada tanggal 12 Januari 2023).

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa karyawan PT. Bitata Food memiliki permasalahan dalam komunikasi interpersonal. Perbedaan cara masing-masing karyawan dalam menyelesaikan sebuah konflik membuat komunikasi interpersonal yang dilakukan antar karyawan menjadi kurang efektif. Konflik yang terjadi pada karyawan tidak hanya permasalahan interpersonal saja, tetapi permasalahan mengenai proses kerja seperti salah satu karyawan menunda-nunda atau bekerja secara lambat pekerjaan sehingga membuat kerja tidak terjalankan secara maksimal dan mempengaruhi karyawan lainnya. Hal tersebut membuat karyawan lainnya tidak dapat menahan emosi sehingga terjadi konflik antar karyawan tersebut. Kontrol diri menjadi hal yang sangat penting dalam konteks ini karena mencakup kemampuan untuk mengelola emosi dan reaksi, berkomunikasi

secara bijaksana, serta menahan diri dari perilaku impulsif yang dapat merugikan hubungan kerja.

“di perusahaan ada evaluasi tiap minggunya, pas giliran saya disuruh jelasin pendapat saya sebenarnya saya punya pendapat sendiri tapi saya milih untuk ikut sama pendapat teman-teman yang lain aja, karena takut ada salah-salah kata kalau ngomong. dan saya juga keseringan diam aja gak terlalu aktif ngomong kalau duduk sama-sama. Padahal pengen kayak yang lainnya bisa kasih pendapat. kalau ada masalah sama kerjaan atau karyawan lain saya jarang kasih tau sama atasan karena gak tau mau ngomong gimana” (Wawancara terhadap subjek berinisial F, pada tanggal 15 Maret 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa karyawan PT Bitata *Food* tidak dapat menyampaikan pendapatnya sendiri selama evaluasi mingguan berlangsung. Komunikasi interpersonal bertujuan untuk melakukan proses pertukaran informasi, ide, pendapat, maupun perasaan yang terjadi antara dua pihak atau lebih. Rasa takut ini menghambat kemampuan mereka dalam memberikan kontribusi atau memberikan umpan balik yang dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah. Seseorang dengan kemampuan kontrol diri yang rendah tidak mudah baginya untuk mengatur dirinya dan tidak dapat menciptakan suasana menyenangkan pada saat menjalin komunikasi interpersonal dengan orang lain. Seseorang dengan kontrol diri yang baik, emosinya tidak akan meledak di hadapan orang lain, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan pada saat menjalin hubungan komunikasi interpersonal dengan orang lain (Chisan & Jannah, 2021). Jika karyawan tidak dapat menyampaikan pendapatnya dengan baik, maka evaluasi tidak dapat berlangsung dengan optimal,

sedangkan evaluasi dibutuhkan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain itu, pengaruh kontrol diri juga mencakup kemampuan karyawan untuk menerima kritik atau umpan balik dengan terbuka dan belajar dari situasi tersebut. Dalam lingkungan kerja yang beragam dan dinamis, kemampuan mengendalikan diri menjadi kunci untuk menciptakan iklim kerja yang sehat, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan produktivitas yang tinggi (Dewi dkk, 2023).

Karyawan yang kurang memiliki kontrol diri juga mungkin mengalami kesulitan dalam mengatasi konflik dengan rekan kerja atau atasan. Mereka mungkin mudah tersinggung atau terlibat dalam perdebatan yang tidak konstruktif, yang dapat menyebabkan ketegangan dan mempengaruhi kolaborasi tim. Kurangnya kontrol diri juga dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menerima kritik atau umpan balik secara konstruktif, sehingga menghambat pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka (Toga & Yoelianita, 2022).

Permasalahan kontrol diri juga dapat tercermin dalam komunikasi interpersonal karyawan. Karyawan yang kurang memiliki kontrol diri cenderung menyampaikan pesan dengan cara yang tidak tepat, atau mungkin menggunakan bahasa yang kasar dan tidak sopan. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan konflik dalam hubungan kerja, serta mempengaruhi efektivitas komunikasi tim dan kelancaran aliran informasi di dalam perusahaan (Marlina, 2018)

Keterkaitan antara kontrol diri dengan komunikasi interpersonal dijelaskan dalam penelitian Turistiati & Poernomo, (2020) yaitu jika seseorang menginginkan hubungan baik antar yang lainnya maka harus membangun komunikasi interpersonal yang efektif terlebih dahulu. Salah satu kompetensi komunikasi yang baik adalah kontrol diri. Jika kontrol diri seseorang buruk maka akan menciptakan komunikasi interpersonal yang kurang efektif. Komunikasi interpersonal berjalan dengan baik diperlukan kontrol diri agar terciptanya kondisi lingkungan yang sesuai dengan norma yang berlaku.

“waktu kerja susah kali kalau gak lihat hp, karena waktu goreng produk kan lama jadi daripada gak tau ngapain ya main hp aja, pernah beberapa kali karena gak liat waktu udah berapa lama gorengnya, jadi kentangnya hangus karena udah terlalu lama. Kena tegur juga sama atasan karena hasil produksi gak bagus. Tapi ya Namanya lupa tetap aja kadang kejadian lagi. Teman-teman saya pun kadang gitu juga pas produksi suka main hp. Kadang mau negur jangan main hp pas kerja tapi saya nya gitu juga, jadi takutnya dia nyalahin saya main hp juga. Ya jadinya saling gak peduli, kalo ada kejadian kesalahan produksi lagi ya tanggung jawab sendiri aja gitu” (Wawancara terhadap subjek berinisial S, pada tanggal 12 Januari 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa karyawan PT. Bitata *Food* belum memiliki kontrol diri yang baik. Kontrol diri juga mencakup kepatuhan untuk mengikuti norma dan aturan yang ditetapkan di lingkungan tersebut. Penggunaan telepon genggam selama jam kerja berlangsung merupakan suatu bentuk ketidaktaatan karyawan yang dilakukan di PT. Bitata *Food*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum dapat mengontrol dirinya untuk mengikuti peraturan yang ada. Karena kontrol diri yang rendah, maka komunikasi

interpersonal yang seharusnya terjadi untuk saling mengingatkan tentang peraturan menjadi tidak efektif.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka dibutuhkan suatu penelitian yang dapat melihat pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar kendala-kendala yang berhubungan dengan komunikasi interpersonal dapat dihindari oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Dari pemaparan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI INTERPERSONAL KARYAWAN PT. BITATA *FOOD* INDONESIA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia.

C. Keaslian Penelitian

Berikut terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan Kontrol diri dan komunikasi interpersonal :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hafizah, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Kontrol Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Perilaku *Phubbing* pada Generasi Z Mahasiswa Universitas Mulawarman Samarinda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh kontrol diri dan komunikasi

interpersonal terhadap perilaku *phubbing* pada generasi Z mahasiswa Universitas Mulawarman Samarinda dengan nilai signifikan $F = 14.857$, $R^2 = 0.259$, dan $p = 0.000$. Terdapat pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *phubbing* dengan $(\beta) = -0.370$, $t = -4.319$ dan $p = 0.000$. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap perilaku *phubbing* dengan $(\beta) = -0.150$, $t = -2.078$ dan $p = 0.041$.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fiani & Fikry, (2023) dengan judul yaitu Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Komunikasi Interpersonal pada Remaja Dalam Pengguna *Smartphone*. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kontrol diri dengan komunikasi interpersonal pada remaja yang menggunakan *smartphone* di Sumatera Barat. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan koefisien korelasi $r = 0.293$ dan signifikansi $p = 0.001$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kontrol diri yang dimiliki remaja maka akan semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh remaja tersebut. Penelitian ini dilakukan terhadap remaja yang menggunakan *smartphone*, hal ini berarti subjek penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan berbeda. Walaupun variabel yang terlibat memiliki persamaan, namun perbedaan subjek penelitian menunjukkan perbedaan manajemen konflik, gaya komunikasi, hingga konflik kepentingan sehingga menunjukkan bahwa penelitian terhadap karyawan tetap perlu dilaksanakan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fata, (2020) dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel dukungan organisasi dan kontrol diri secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yang dibuktikan dari nilai F sebesar 22,941 dengan signifikansi 0,000 (p). Artinya dukungan organisasi dan kontrol diri secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. X Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT Bitata *Food* Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi serta perkembangan yang berkaitan kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kontrol diri dan komunikasi interpersonal pada karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui tingkat kontrol diri dan komunikasi interpersonal karyawan. Agar perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan pada perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam membuat dan mengembangkan penelitian yang relevan berkaitan dengan kontrol diri dan komunikasi interpersonal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi antara dua individu atau sejumlah kecil individu yang saling berinteraksi dan memberikan umpan balik satu sama lain (Adhypoetra & Putri, 2019). Namun, definisi ini tidak cukup untuk merinci kompleksitas komunikasi interpersonal, karena setiap interaksi antara individu-individu tersebut dapat berbeda-beda. Rachman, (2021) menggambarkan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi yang hanya melibatkan dua orang, seperti pasangan suami istri, dua rekan kerja, dua sahabat dekat, guru dan murid, dan sebagainya.

Suranto (2011) mengungkapkan komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan oleh satu orang ke orang lain atau kelompok kecil orang dengan memberikan berbagai dampak dari umpan balik dari suatu individu atau kelompok. Ini bukanlah proses pasif, tetapi merupakan kegiatan aktif yang melibatkan pertukaran pesan timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal bukan hanya sebatas serangkaian tanggapan yang diberikan, melainkan juga melibatkan saling menerima, menginterpretasikan, dan menyampaikan tanggapan yang diolah oleh masing-masing pihak.

Ngalimun (2020) menjelaskan komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi berkaitan dengan dua orang atau lebih, dilakukan secara tatap muka yang mana pengirim dapat memberikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menanggapinya secara langsung.

Menurut Rakhmat (2018) mendefinisikan komunikasi intrapersonal merupakan suatu proses pengolahan informasi. Individu menjadi pengirim serta penerima pesan, dan memberikan umpan balik untuk diri sendiri dalam proses internal yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi antara individu atau kelompok kecil yang memungkinkan mereka untuk merasakan reaksi satu sama lain secara langsung, baik melalui komunikasi lisan maupun non-verbal, dan seringkali melibatkan interaksi timbal balik yang mendalam.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Faktor-faktor yang menghambat efektivitas komunikasi interpersonal menurut Suranto (2011) sebagai berikut;

a. Kredibilitas komunikator rendah

Komunikator merupakan seseorang yang memberi pesan. Sedangkan, Komunikan merupakan seseorang yang menerima pesan. Komunikator yang tidak berwibawa di hadapan komunikan, akan menyebabkan kurangnya perhatian komunikan kepada komunikator.

b. Kurang memahami latar belakang sosial dan budaya

Komunikator harus memperhatikan nilai-nilai sosial budaya yang berlaku di suatu lingkungan agar komunikator dapat menyampaikan pesan dengan baik, untuk menghindari pertentangan nilai-nilai sosial budaya yang berlaku di lingkungan tersebut.

c. Kurang memahami karakteristik komunikan

Karakteristik komunikan meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lain sebagainya yang perlu dipahami oleh komunikator. Apabila komunikator kurang memahami karakteristik komunikan, hal ini dapat menghambat komunikasi karena dapat menimbulkan kesalahpahaman.

d. Adanya prasangka buruk dan bersikap apatis

Prasangka buruk kepada orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi harus dihindari karena dapat mendorong ke arah sikap apatis dan penolakan.

e. Verbalistis

Verbalistis merupakan komunikasi yang hanya berlangsung secara verbal, sehingga komunikan akan merasa bosan dan kehilangan makna dari pesan yang di sampaikan komunikator.

f. Komunikasi berlalu satu arah

Komunikasi satu arah yaitu komunikasi dari komunikator kepada komunikan terus menerus dari awal hingga akhir yang akan menyebabkan hilangnya kesempatan komunikan untuk meminta penjelasan hal-hal yang belum dipahami dan dimengerti.

g. Pemilihan media yang tidak tepat

Pemilihan media yang kurang tepat dapat menyebabkan pesan yang akan disampaikan oleh komunikator sukar dipahami oleh komunikan.

h. Perbedaan Bahasa

Perbedaan bahasa akan menyebabkan terjadinya perbedaan penafsiran pesan yang ingin disampaikan. Bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi dapat menjadi penghambat bila dua orang yang mengartikan kata atau kalimat tertentu secara berbeda.

i. Perbedaan persepsi atau cara pandang

Setiap orang tentunya memiliki cara pandang yang berbeda-beda dalam menanggapi suatu hal. Perbedaan cara pandang ini akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda pula. Sehingga hal tersebut menimbulkan perdebatan yang akhirnya dapat menyebabkan perselisihan.

Sedangkan, menurut Rakhmat (2018) faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

a. Percaya (*trust*)

Adanya rasa percaya dapat menjadikan individu terbuka dalam mengungkapkan perasaan dan pikirannya, sehingga dapat terjalin hubungan keakraban antar individu. Ada tiga faktor utama untuk dapat menentukan sikap percaya, diantaranya adalah : kejujuran, empati, dan menerima.

b. Sikap suportif

Sikap suportif atau dukungan adalah suatu hal yang dibutuhkan dalam hidup. Seseorang membutuhkan dukungan dari orang lain, karena hal tersebut dapat menumbuhkan kedekatan terhadap sesama. Sehingga kedekatan antar individu

atau kelompok tersebut menjadi hangat, akan saling melengkapi dan saling mendukung.

c. Sikap terbuka

Sikap terbuka memiliki pengaruh besar dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Seseorang yang memiliki sikap terbuka akan menilai pesan secara objektif, tidak hanya berdasarkan persepsi pribadi. Dari sikap terbuka, akan menimbulkan saling menghargai, saling pengertian.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat komunikasi interpersonal dapat disimpulkan sebagai berikut (Rohmadi dkk, 2021):

- a. Toleransi, kemampuan untuk menerima perbedaan dan pandangan orang lain.
- b. Sikap menghargai orang lain, sikap ini mencerminkan penghargaan terhadap individu lain dalam komunikasi.
- c. Sikap mendukung, Memberikan dukungan kepada orang lain dalam interaksi.
- d. Tidak bersikap bertahan, tidak bersikap defensif, yang seringkali terjadi ketika seseorang merasa diserang atau merasa perlu membela diri.
- e. Sikap terbuka, kemampuan untuk terbuka dan menerima masukan dari orang lain.
- f. Kepercayaan, pentingnya memiliki kepercayaan dalam komunikasi interpersonal.
- g. Keakraban, menciptakan suasana akrab dalam interaksi.
- h. Kesejajaran, kesamaan dalam tingkat sosial atau kedudukan yang dapat memengaruhi cara berkomunikasi.
- i. Respon, bagaimana kita merespons pesan dan tindakan orang lain.

- j. Suasana emosional, emosi yang ada dalam situasi komunikasi dapat memengaruhi tingkat komunikasi interpersonal.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, empati, kepercayaan, dan dukungan. Adapun faktor penghambat efektivitas komunikasi interpersonal adalah memiliki kredibilitas yang rendah, kurang memahami latar belakang dan karakteristik komunikan, bersikap apatis, perbedaan Bahasa dan persepsi, serta melakukan komunikasi hanya dengan satu arah.

3. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal

Munurut Harapan dan Ahmad (2014) mengatakan setidaknya ada tujuh aspek utama yang mendasari komunikasi antar pribadi, yaitu :

- a. Berbagi maksud, gagasan, dan perasaan yang ada dalam diri pengirim pesan serta bentuk perilaku yang dipilihnya.
- b. Proses kodifikasi pesan oleh pengirim, pengirim pesan atau komunikator mengubah gagasan, perasaan, dan maksud-maksudnya ke dalam bentuk pesan yang dapat dikirimkan.
- c. Proses pengiriman pesan kepada penerima
- d. Adanya saluran (*channel*) atau media, melalui apa pesan tersebut dikirimkan
- e. Proses dekodifikasi pesan oleh penerima Penerima menginterpretasikan atau menafsirkan makna pesan.
- f. Tanggapan batin oleh penerima pesan terhadap hasil interpretasinya tentang makna pesan yang ditangkap
- g. Kemungkinan adanya hambatan (*noise*) tertentu

Menurut (Rakhmat, 2018) ada beberapa aspek yang ada dalam komunikasi interpersonal seperti :

a. Keakraban

Keakraban yaitu kedekatan antara seorang komunikator dengan komunikan, yang mana jika antar individu menjalin kedekatan, maka individu akan mudah menerima informasi dan saling terbuka untuk menerima dan memberikan informasi.

b. Kontrol

Kontrol yaitu ketika individu mempunyai kendali atas diri maupun pikirannya dalam berkomunikasi. Individu yang memiliki kontrol diri dalam berkomunikasi yang baik akan dapat mengatasi permasalahan situasi dan perdebatan pada individu lainnya.

c. Ketepatan respon

Ketepatan dalam merespon yaitu ketika komunikan dapat memahami apa yang disampaikan oleh komunikator dan langsung memberikan timbal balik dari proses komunikasi yang di lakukan.

Terdapat Lima aspek dalam komunikasi interpersonal (Hananiah & Sanjaya, 2023):

a. Konsep diri (*self-concept*), merupakan faktor yang paling signifikan yang memengaruhi komunikasi dengan individu lainnya.

b. Kemampuan (*ability*), mengacu pada kemampuan menjadi pendengar yang baik, yang sering kali kurang mendapat perhatian yang cukup.

- c. Pengalaman keterampilan (*skill experience*), banyak orang merasakan kesulitan dalam mengekspresikan pikiran dan ide-ide mereka.
- d. Emosi, dalam konteks ini, merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola emosi mereka secara konstruktif, seperti mengatasi rasa marah.
- e. Pengungkapan diri (*self-disclosure*), mencerminkan keinginan untuk berkomunikasi secara jujur dan terbuka kepada orang lain, dengan tujuan memelihara hubungan interpersonal.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan ada beberapa aspek dalam komunikasi interpersonal seperti memiliki konsep diri, konsep diri, kemampuan, pengalaman keterampilan, emosi, pengungkapan diri, ketepatan dalam merespon dan memiliki kontrol diri dalam berkomunikasi.

4. Indikator-Indikator Komunikasi Interpersonal

Suranto (2011) mengemukakan adanya lima indikator dalam komunikasi interpersonal, yaitu :

- a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan merupakan keinginan seseorang untuk menanggapi informasi yang didapat secara jujur dan senang hati. Sikap terbuka seseorang sangat berpengaruh dalam menghasilkan komunikasi interpersonal yang baik. Keterbukaan adalah bagian dari tanggapan atau pengungkapan reaksi terhadap situasi yang sedang dihadapi individu.

b. Empati (*emphaty*)

Empati adalah bagaimana individu merasakan dan memahami apa yang orang lain rasakan, yaitu mencoba untuk merasakan dalam cara yang sama dengan orang lain.

c. Dukungan (*supportiveness*)

Pada proses komunikasi interpersonal diperlukan sikap memberi dukungan dari komunikator ke komunikan untuk menumbuhkan suasana yang mendukung atau memotivasi komunikan tersebut. Dukungan bisa diberikan dengan cara verbal maupun non verbal. Komunikasi secara verbal seperti memberikan afirmasi positif kepada komunikan. Sedangkan, komunikasi secara non verbal seperti memberikan tepuk tangan, ataupun ekspresi Bahagia sebagai bentuk dukungan kepada komunikan.

d. Rasa positif (*positiveness*)

Pada komunikasi interpersonal hendaknya sesama individu atau kelompok saling menunjukkan sikap positif, karena hal tersebut dapat memunculkan suasana yang Bahagia dan menyenangkan. Komunikasi interpersonal yang efektif akan tergantung pada kualitas pandangan individu, pandangan pada diri tersebut dapat positif ataupun negatif. Pandangan dan perasaan tentang diri yang positif dapat menumbuhkan pola perilaku komunikasi interpersonal yang positif pula.

e. Kesetaraan atau kesamaan (*equality*)

Kesetaraan merupakan sikap yang tidak menunjukkan salah satu dari individu lebih tinggi atau lebih baik dari individu yang lain karena kemampuan intelektual, kekuasaan, status, atau kecantikan.

Ngalimun (2020) menjelaskan indikator dari komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

a. Kepercayaan diri

komunikasi yang efektif yaitu individu yang memiliki kepercayaan diri dalam bersosialisasi, hal tersebut dapat dilihat dari kemampuannya untuk menghadirkan suasana aman dan nyaman pada saat interaksi berlangsung kepada orang-orang yang sedang merasa gelisah, khawatir yang membuat mereka merasa lebih nyaman dalam berkomunikasi.

b. Kebersatuan

Kebersatuan mengacu pada penggabungan antara komunikan dan komunikator, yang mana terciptanya rasa kesatuan dan kebersamaan antara komunikan dan komunikator yang saling mendapatkan perhatian dan mau mendengarkan satu sama lain.

c. Manajemen interaksi

Pada proses berkomunikasi, individu yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik dapat mengendalikan interaksi untuk kepuasan kedua belah pihak, sehingga tidak ada yang merasa diabaikan atau merasa menjadi pihak yang paling diutamakan.

d. Daya ekspresi

Daya ekspresi mengacu pada kemampuan untuk memberikan informasi apa yang ingin disampaikan dengan aktif dan baik, bukan dengan menarik diri atau meninggalkan tanggung jawabnya kepada orang lain.

e. Orientasi ke pihak lain

Orientasi ke pihak lain yaitu untuk komunikator lebih menyesuaikan diri kepada komunikan dan dapat mengkomunikasikan minat dan perhatian terhadap apa yang disampaikan oleh komunikan. Komunikator dapat mengkomunikasikan keinginan untuk bekerjasama dalam mencari pemecahan masalah yang ada.

Indikator-indikator komunikasi interpersonal (Mataputun & Saud, 2020), yang terdiri dari:

- a. Aspek keterbukaan, yang dapat diukur melalui indikator sikap terbuka dan tanggung jawab terhadap pendapat dan perasaan.
- b. Aspek empati, yang dapat diukur melalui indikator kemampuan merasakan perasaan orang lain dan upaya untuk memahami lawan bicara.
- c. Aspek perasaan positif, yang dapat diukur melalui indikator sikap positif terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar.
- d. Aspek kesetaraan, yang dapat diukur melalui indikator kemampuan menghargai orang lain dan menerima perbedaan.

B. Kontrol Diri

1. Pengertian Kontrol Diri

Ghufron dan Risnawita (2017) mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kecakapan individu dalam membaca situasi dari dirinya maupun lingkungannya.

Selain itu, kontrol diri juga merupakan kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan kondisi dan situasi yang akan ditampilkan dalam melakukan sosialisasi, kemampuan untuk mengontrol perilaku agar sesuai dengan apa yang orang lain inginkan dan memberi kesenangan pada orang lain.

Kemampuan kontrol diri adalah suatu keahlian individu yang berada di dalam lingkungannya. Ini mencakup kemampuan untuk mengendalikan kecenderungan untuk mencolok, dorongan untuk mengubah perilaku agar sesuai dengan harapan orang lain, usaha untuk menyenangkan orang lain, dan sikap yang selalu sesuai dengan norma-norma sosial serta upaya untuk menyembunyikan perasaan pribadi (Marsela & Supriatna, 2019). Kontrol diri adalah kemampuan untuk menyesuaikan tindakan dan perilaku dengan usia dan kendali emosional (Juliawati dkk, 2020).

Kontrol diri adalah serangkaian proses yang membentuk perilaku seseorang yang melibatkan pengaturan proses fisik, psikologis, dan perilaku (Zulfah, 2021). Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk merencanakan, mengarahkan, mengatur, dan mengarahkan perilaku mereka menuju hasil yang diinginkan. Mereka juga mencerminkan pengambilan keputusan yang melibatkan pertimbangan kognitif untuk mencapai tujuan tertentu (Setiawan, 2023).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan kontrol diri merupakan suatu proses pengaturan tingkah laku yang dilakukan oleh individu

untuk mencapai perkembangan diri yang optimal. Kemampuan kontrol diri dianggap sebagai keterampilan berharga yang memungkinkan seseorang untuk menjadi penguasa yang efektif atas dirinya sendiri serta lingkungan di sekitarnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kontrol Diri

Menurut Yahya dan Megalia (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kontrol diri yaitu:

a. Kepribadian

Kepribadian mempengaruhi control diri dalam konteks bagaimana seseorang dengan tipikal tertentu bereaksi dengan tekanan yang dihadapinya dan berpengaruh pada hasil yang akan diperolehnya.

b. Situasi

Situasi merupakan faktor yang berperan penting dalam proses kontrol diri. Setiap orang mempunyai strategi yang berbeda pada situasi tertentu, dimana strategi tersebut memiliki karakteristik yang unik.

c. Etnis

Etnis atau budaya mempengaruhi kontrol diri dalam bentuk keyakinan atau pemikiran, dimana setiap kebudayaan tertentu memiliki keyakinan atau nilai yang membentuk cara seseorang berhubungan atau bereaksi dengan lingkungan

d. Pengalaman

Pengalaman akan membentuk proses pembelajaran pada diri seseorang. Pengalaman yang diperoleh dari proses pembelajaran lingkungan keluarga juga

memegang peran penting dalam kontrol diri seseorang, khususnya pada masa anak-anak

e. Usia

Bertambahnya usia pada dasarnya akan diikuti dengan bertambahnya kematangan dalam berpikir dan bertindak. Hal ini dikarenakan pengalaman hidup yang telah dilalui lebih banyak dan bervariasi, sehingga akan sangat membantu dalam memberikan reaksi terhadap situasi yang dihadapi.

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kontrol diri yang dapat dibagi menjadi faktor internal, yang berasal dari individu itu sendiri, dan faktor eksternal, yang berkaitan dengan lingkungan individu (Marsela & Supriatna, 2019).

a. Faktor internal

Salah satu faktor internal yang memengaruhi kontrol diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, semakin baik kemampuannya untuk mengendalikan diri. Ini disebabkan oleh perkembangan psikologis yang matang sehingga individu mampu mempertimbangkan mana tindakan yang baik dan mana yang tidak.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang memengaruhi kontrol diri mencakup lingkungan keluarga dan lingkungan sekitar. Lingkungan keluarga, terutama peran orangtua, berperan penting dalam membentuk kemampuan mengendalikan diri seseorang.

Ada beberapa faktor psikologis lain yang memengaruhi kontrol diri, yang dapat digolongkan ke dalam faktor internal (berasal dari diri individu) dan faktor eksternal (berasal dari lingkungan individu) (Zulfah, 2021) :

a. Faktor internal

Menurut Buck, kontrol diri berkembang secara unik pada setiap individu dan dipengaruhi oleh tiga sistem utama. Pertama, ada hierarki dasar biologis yang telah terorganisasi melalui proses evolusi. Kedua, teori yang diajukan oleh Mischel dan rekan-rekannya menyatakan bahwa usia memengaruhi perkembangan kontrol diri, dengan kemampuannya meningkat seiring bertambahnya usia individu. Ketiga, dalam pandangan yang sama dari Mischel dan rekan-rekannya, kontrol emosi memainkan peran penting dalam pengembangan kontrol diri. Kontrol emosi yang sehat sering kali terkait dengan kekuatan ego, yang memungkinkan individu untuk menahan diri dari tindakan berdasarkan impuls emosi.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal, termasuk di dalamnya lingkungan keluarga, memiliki dampak signifikan pada kemampuan kontrol diri individu.

3. Aspek-Aspek Kontrol Diri

Kontrol diri dapat diukur menggunakan empat aspek menurut Patty dkk, (2016) yaitu:

- a. Kontrol terhadap pemikiran (kognitif) adalah kemampuan dari individu untuk mengendalikan pikiran sehingga menghasilkan sikap yang positif atau menarahkan kepada perilaku yang objektif.

- b. Kontrol terhadap *impulse* (dorongan hati) adalah kemampuan individu untuk mengendalikan diri serta bertindak secara bijak terhadap setiap dorongan hati negatif yang muncul secara tiba-tiba.
- c. Kontrol terhadap emosi adalah kemampuan individu untuk memiliki kesadaran diri emosi dalam hubungan dengan diri sendiri maupun dengan orang lain.
- d. Kontrol terhadap unjuk kerja adalah kemampuan individu untuk memperoleh nilai yang lebih baik dalam jangka waktu panjang, karena mereka akan lebih baik dalam mengerjakan tugas tepat waktu, mencegah dari aktivitas-aktivitas untuk menunda-nunda waktu saat bekerja, belajar dengan efektif, memilih mata pelajaran dengan tepat dan mampu menjaga emosi negatif yang merusak kinerja.

Menurut Ghufroon dan Risnawita (2017) aspek-aspek yang terdapat dalam kontrol diri adalah:

- a. Kemampuan mengontrol perilaku Dalam hal ini perilaku sangat penting peranannya sehingga apabila perilaku seseorang tidak terkontrol maka dapat terjadi perilaku yang menyimpang meskipun kemampuan mengontrol perilaku pada tiap-tiap individu berbeda.
- b. Kemampuan mengontrol stimulus Kemampuan mengontrol stimulus juga menjadi salah satu aspek dari kontrol diri atau pengendalian diri karena dalam kehidupan seseorang terdapat berbagai stimulus yang diterima. Dari berbagai macam stimulus yang masuk tersebut individu harus mempunyai kemampuan untuk mengontrol stimulus-stimulus tersebut yaitu dengan memilah stimulus yang mana yang harus diterima dan stimulus yang harus ditolak.

- c. Kemampuan mengantisipasi peristiwa Individu dalam menghadapi suatu masalah atau suatu peristiwa harus memiliki kemampuan untuk mengantisipasi masalah tersebut agar tidak menjadi masalah yang semakin besar dan rumit
- d. Kemampuan menafsirkan peristiwa Individu juga harus mempunyai kemampuan untuk menafsirkan peristiwa artinya individu harus dapat mengartikan semua peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya sehingga dapat dengan mudah untuk menjalani peristiwa tersebut dan dapat memikirkan langkah-langkah apa yang akan dilakukan selanjutnya.
- e. Kemampuan mengambil keputusan Dalam setiap peristiwa pasti ada sesuatu yang harus diputuskan. Setiap individu harus mempunyai kemampuan untuk mengambil suatu keputusan yang baik, dimana keputusan yang diambil tersebut baik untuk diri sendiri, orang lain dan sekitarnya juga tidak merugikan diri sendiri dan orang lain.

Lima aspek kontrol diri menurut (Arifin & Milla, 2020), yaitu:

- a. Disiplin diri (*self-discipline*)
Kemampuan individu untuk mengikuti peraturan dan menjaga disiplin, sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.
- b. Tindakan yang tidak impulsif (*deliberate/non-impulsive*)
Kemampuan individu untuk menghindari tindakan impulsif dan memberikan respon terhadap stimulus setelah pemikiran yang matang.
- c. Kebiasaan baik (*healthy habits*)

Kemampuan individu untuk mengubah pola perilaku menjadi kebiasaan yang sehat, bahkan jika itu berarti menolak hal yang menyenangkan namun berdampak buruk.

d. Etika kerja (*work ethic*)

Penilaian individu terhadap sejauh mana mereka mampu memberikan perhatian penuh dan berkualitas dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

e. Keterandalan atau keajegan (*reliability*)

Kemampuan individu untuk konsisten dan dapat diandalkan dalam mencapai tujuan jangka panjang melalui perencanaan yang matang.

4. Indikator-Indikator Kontrol Diri

Chaq dkk, (2018) menjabarkan bahwa kontrol diri terdiri atas lima indikator berikut ini:

a. *Self-discipline*

Individu yang mempunyai *self discipline* mampu memfokuskan diri saat menjalankan tugas dan mampu menahan dirinya dari hal-hal yang dapat mempengaruhi konsentrasinya.

b. *Deliberate/nonimpulsive*

Deliberate/nonimpulsive adalah kecenderungan individu untuk mempertimbangkan untuk melakukan sesuatu, bersifat hati-hati, dan tidak

tergesa-gesa. Ketika individu sedang bekerja, individu tersebut akan cenderung tidak mudah teralihkan.

c. *Healthy habits*

Healthy habits merupakan kemampuan individu dalam mengatur pola perilaku menjadi kebiasaan yang menyehatkan. Oleh karena itu, individu dengan *healthy habits* akan menjauhi sesuatu yang dapat memberikan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan.

d. *Work ethic*

Work ethic yaitu sebuah penilaian individu terhadap regulasi diri mereka di dalam lingkungan kerjanya. Individu mampu dengan *work ethic* dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal yang ada di luar pekerjaannya meskipun hal tersebut bersifat menyenangkan.

e. *Reliability*

Reliability penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan rancangan jangka panjang untuk mencapai tujuan tertentu. Individu ini dengan *reliability* secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk mewujudkan setiap perencanaan yang telah dibuat.

Adapun indikator kontrol diri dapat dijabarkan sebagai berikut (Nursiti dkk, 2021) yaitu:

- a. Kontrol perilaku melibatkan kesiapan individu untuk memberikan respons yang dapat secara langsung mempengaruhi atau mengubah keadaan yang tidak diinginkan.

- b. Kontrol kognitif adalah kemampuan individu untuk mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasinya, menilainya, atau mengaitkannya dengan suatu kerangka pemikiran sebagai bentuk adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan.
- c. Mengontrol keputusan adalah kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau tindakan berdasarkan keyakinan atau persetujuannya sendiri

Sedangkan menurut pendapat dari Saragih (2020), indikator dari kontrol diri adalah:

- a. Disiplin diri, adalah sebuah kemampuan seseorang dalam melaksanakan hal yang disiplin. Dalam hal ini berarti individu sudah bisa memfokuskan diri saat melakukan tugas dan menahan dirinya dari beberapa hal yang mengganggu konsentrasinya.
- b. Berhati-hati, kondisi seseorang yang melakukan Tindakan dengan pelan-pelan serta tidak terburu-buru saat mengambil keputusan sebelum bertindak.

Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator pada kontrol diri, diantaranya kontrol perilaku, kontrol kognitif, kontrol keputusan, disiplin pada diri berhati-hati, memiliki kebiasaan yang baik, memiliki etika dalam bekerja, dan konsisten

C. Pengaruh Kontrol Diri dan Komunikasi Interpersonal

Kontrol diri memainkan peran penting dalam komunikasi interpersonal antar karyawan. Kemampuan menjaga emosi dan perilaku yang baik saat berinteraksi dengan rekan kerja dapat mempengaruhi dinamika hubungan di tempat kerja secara positif. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya akan lebih

memahami dan menyikapi dengan bijak pesan-pesan yang disampaikan rekannya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan meningkatkan tingkat empati. Selain itu, karyawan mungkin lebih dapat dipercaya dalam organisasi dan lebih dihormati oleh rekan kerja lainnya, sehingga memungkinkan mereka berkolaborasi lebih baik dalam tim. Pengendalian diri juga membantu mengurangi stres dalam situasi komunikasi yang sulit dan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, mengembangkan keterampilan pengendalian diri melalui latihan dan kesadaran diri merupakan investasi berharga dalam meningkatkan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja

Berdasarkan beberapa penelitian terkait dengan topik ini, penelitian yang dilakukan oleh (Abadi dkk, 2023) menemukan bahwa semakin intensif komunikasi interpersonal yang terjadi, hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan, serta antar-rekan kerja akan semakin kuat. Komunikasi yang efektif dapat membangun rasa percaya dan terbuka, yang pada akhirnya berkontribusi pada sikap dan perilaku organisasi yang positif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hafizah dkk, 2021) menunjukkan pengaruh yang negatif antara kontrol diri dan kecemasan komunikasi interpersonal. Ini berarti semakin tinggi kemampuan kontrol diri seseorang, semakin rendah tingkat kecemasan komunikasi interpersonalnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki kemampuan yang baik dalam aspek-aspek

seperti antisipasi peristiwa, tafsir peristiwa, dan pengambilan keputusan, tetapi ada beberapa aspek lain yang perlu diperbaiki.

Sebuah penelitian lain oleh Pratama (2018) mengenai komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Purnayasa Tour and Travel. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal seorang karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal karyawan rendah, kinerjanya juga cenderung rendah.

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : terdapat pengaruh yang positif kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata Food Indonesia

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang positif kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata Food Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu :

1. Variabel bebas (X) : Kontrol diri
2. Variabel terikat (Y) : Komunikasi Interpersonal

B. Definisi Operasional

1. Kontrol Diri

Gufon dan Risnawita (2017) mengemukakan bahwa kontrol diri merupakan kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan kondisi dan situasi yang akan di tampilkan dalam melakukan sosialisasi, kemampuan untuk mengontrol perilaku agar sesuai dengan apa yang orang lain inginkan dan memberi kesenangan pada orang lain. Dalam penelitian ini kontrol diri akan diukur menggunakan aspek-aspek kontrol diri menurut Gufon dan Risnawita (2017) yaitu: kemampuan mengontrol perilaku, kemampuan mengontrol stimulus, kemampuan mengantisipasi peristiwa, kemampuan menafsirkan peristiwa dan kemampuan mengambil keputusan.

2. Komunikasi Interpersonal

Suranto (2011) mengungkapkan komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan oleh satu orang ke orang lain atau kelompok kecil orang dengan memberikan berbagai dampak dari umpan balik dari suatu individu atau kelompok. Komunikasi interpersonal bukan hanya sebatas serangkaian tanggapan

yang diberikan, melainkan juga melibatkan saling menerima, menginterpretasikan, dan menyampaikan tanggapan yang diolah oleh masing-masing pihak. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal diukur menggunakan indikator komunikasi interpersonal menurut Suranto (2011) yaitu: keterbukaan (*openness*), empati (*emphaty*), dukungan (*supportness*), kepositifan (*positiveness*), kesamaan (*equality*).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) populasi adalah keseluruhan unit yang akan diteliti. Populasi berupa kumpulan individu yang karakteristiknya telah ditetapkan oleh peneliti. Hal tersebut untuk dipelajari dan kemudian akan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Bitata *Food* Indonesia yang berjumlah 40 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan cerminan dari populasi yang memiliki sekurang-kurangnya satu sifat yang sama untuk mewakili suatu populasi yang mana kesimpulan diambil berdasarkan sampel tersebut dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2013). Penentuan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017) teknik

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 40 orang, hal ini disebabkan karena populasi orang yang bekerja di PT. Bitata *Food* Indonesia berjumlah 40 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Dalam hal ini, subjek akan diminta untuk merespon sejumlah pernyataan tertulis yang sesuai dengan dirinya berdasarkan alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Tujuannya untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu untuk diteliti

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban dan akan disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot penilaian untuk *favorable* adalah : SS (Sangat Sesuai) = 4, S (Sesuai) = 3, TS (Tidak Sesuai) = 2, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 1. Sedangkan bobot penilaian untuk *unfavorable* adalah : SS (Sangat Sesuai) = 1, S (Sesuai) = 2, TS (Tidak Sesuai) = 3, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 4 (Sugiyono, 2017).

1. Skala Kontrol Diri

Kontrol diri akan diukur menggunakan aspek-aspek kontrol diri menurut Gufron dan Risnawita (2017) yaitu, kemampuan mengontrol perilaku, kemampuan mengontrol stimulus, kemampuan mengantisipasi peristiwa, kemampuan menafsirkan peristiwa dan kemampuan mengambil keputusan. Skala kontrol diri

terdiri dari 50 aitem. dan dirumuskan *blue print* instrumen kontrol diri sebagai berikut :

Tabel 1. Blue Print Skala Kontrol Diri

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemampuan mengontrol perilaku	5	5	10	20%
2	Kemampuan mengontrol stimulus	5	5	10	20%
3	Kemampuan mengantisipasi peristiwa	5	5	10	20%
4	Kemampuan menafsirkan peristiwa	5	5	10	20%
5	Kemampuan mengambil keputusan	5	5	10	20%
Total		25	25	50	100%

Tabel 2. Blue Print Skala Kontrol Diri Uji Coba

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kemampuan mengontrol perilaku	1, 3, 5, 7, 9	42, 44, 46, 48, 50	10	20%
2	Kemampuan mengontrol stimulus	11, 13, 15, 17, 19	32, 34, 36, 38, 40	10	20%
3	Kemampuan mengantisipasi peristiwa	21, 23, 25, 27, 29	22, 24, 26, 28, 30	10	20%
4	Kemampuan menafsirkan peristiwa	31, 33, 35, 37, 39	12, 14, 16, 18, 20	10	20%
5	Kemampuan mengambil keputusan	41, 43, 45, 47, 49	2, 4, 6, 8, 10	10	20%
Total		25	25	50	100%

2. Skala Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal diukur menggunakan Aspek komunikasi interpersonal menurut Suranto (2011), yaitu indikator keterbukaan (*openness*), empati (*emphaty*), dukungan (*supportness*), kepositifan (*positiveness*), kesamaan (*equality*). Skala komunikasi interpersonal terdiri dari 50 aitem. dan dirumuskan *blue print* instrumen komunikasi interpersonal sebagai berikut :

Tabel 3. *Blue Print* Skala Komunikasi Interpersonal

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Openness</i>	5	5	10	20%
2	<i>Emphaty</i>	5	5	10	20%
3	<i>Supportness</i>	5	5	10	20%
4	<i>Positiveness</i>	5	5	10	20%
5	<i>Equality</i>	5	5	10	20%
Total		25	25	50	100%

Tabel 4. *Blue Print* Skala Komunikasi Interpersonal Uji Coba

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Openness</i>	1, 3, 5, 7, 9	42, 44, 46, 48, 50	10	20%
2	<i>Emphaty</i>	11, 13, 15, 17, 19	32, 34, 36, 38, 40	10	20%
3	<i>Supportness</i>	21, 23, 25, 27, 29	22, 24, 26, 28, 30	10	20%
4	<i>Positiveness</i>	31, 33, 35, 37, 39	12, 14, 16, 18, 20	10	20%
5	<i>Equality</i>	41, 43, 45, 47, 49	2, 4, 6, 8, 10	10	20%
Total		25	25	50	100%

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2014). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan profesional judgement. Pengujian validitas berdasarkan profesional judgement adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur. Pada penelitian ini yang menjadi *profesional judgement* adalah dosen pembimbing. (Azwar, 2014).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran yang dilakukan oleh peneliti dapat dipercaya. Artinya, hasil dari pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan memperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2014). Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* (α) dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Suatu aitem dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas $> 0,7$ begitu pula sebaliknya (Azwar, 2014).

F. Analisis Data

Sesuai tujuan penelitian dan hipotesis pada penelitian ini yaitu untuk mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan memakai teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Kaidah

yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Sugiono dan Susanto, 2015).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan mengetahui antara variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dan variabel terikat yaitu kontrol diri memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier (Sugiono dan Susanto, 2015). Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linear, peneliti akan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0 *for Windows*.

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti akan melakukan uji hipotesis untuk melihat seberapa berpengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal karyawan. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier satu variabel bebas dan variabel terikat (Nuryadi, 2017). Peneliti menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 23.0 *for windows* dengan kriteria nilai $p < 0.05$, maka adanya pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal karyawan PT. Bitata *Food*

Indonesia. Sebaliknya, jika nilai $p > 0.05$, maka tidak adanya pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian

Tahapan awal yang perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian adalah tahapan Orientasi Kanchah. Tahapan ini bertujuan untuk mengenal secara lebih rinci mengenai subjek penelitian dan mendapatkan informasi-informasi awal yang diperlukan untuk menunjang kegiatan penelitian. Penelitian yang dilakukan adalah Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal pada Karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia. Penelitian ini dilakukan di PT. Bitata *Food* Indonesia yang berlokasi di Jl. Tgk. Dilhong, no 3, dusun Keuchik Mahmud, Gampong Peunyerat, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 dengan jumlah subjek yang diteliti berjumlah 40 peserta yang merupakan karyawan pada PT. Bitata *Food* Indonesia.

PT. Bitata *Food* Indonesia telah berdiri sejak tahun 2017. Perusahaan ini bergerak dibidang makanan olahan dengan latar belakang makanan tradisional Aceh yang berupa nasi minyak yang sering di sajikan saat momen lebaran, acara pernikahan, syukuran, dan momen-momen lainnya. Bitata *Food* hadir melihat peluang bisnis tersebut dengan menciptakan produk-produknya yang praktis, mudah dan ekonomis. Seiring waktu dengan berkembangnya bisnis, produk-produk Bitata *Food* telah diproduksi dengan memanfaatkan bahan baku yang ditanam dengan pupuk alami dari hasil pertanian yang ada di Aceh. Hingga saat ini Bitata *Food* telah melakukan bekerjasama dan melakukan pembinaan terhadap 6 kelompok tani di Aceh.

1. Visi

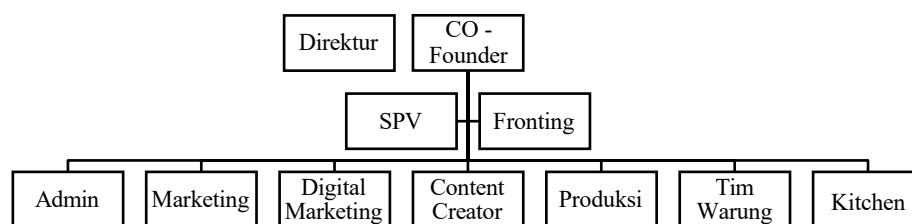
Visi dari PT Bitata *Food* Indonesia adalah “Menjadikan Bitata *Food* sebagai salah satu brand terkemuka serta bermanfaat bagi banyak orang”.

2. Misi

PT Bitata *Food* Indonesia memiliki misi sebagai berikut :

- a. Membawa kebermanfaatan dan kesejahteraan untuk petani lokal dengan membuat produk yang dipasarkan di dalam dan luar negeri.
- b. Berupaya menghasilkan produk-produk yang inovatif, organik, natural, thoyib, kreatif dan berkualitas.
- c. Menjalin hubungan yang baik dan saling menguntungkan bagi seluruh *stakeholders*.
- d. Membangun budaya kerja yang produktif, kooperatif, nyaman dan menyenangkan dengan seluruh tim dan karyawan.

3. Struktur Organisasi PT Bitata *Food* Indonesia



Sumber: SPV Bitata Food Indonesia (2023)

Gambar 1. Struktur Organisasi PT Bitata *Food* Indonesia

B. Persiapan Penelitian

Tahapan selanjutnya sebelum melakukan penelitian adalah tahapan persiapan penelitian. Dengan memanfaatkan informasi yang telah ada, peneliti kemudian merencanakan persiapan yang matang sehingga dapat menghindari

kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan ini dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara, yang dilanjutkan dengan penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, mengurus perizinan penelitian, dan diakhiri dengan melakukan proses penelitian.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Berdasarkan surat permohonan izin untuk melakukan penelitian yang diajukan oleh peneliti, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh telah menerbitkan surat izin penelitian pada tanggal 16 November 2023 dengan nomor surat 677/UM.M6/F/2023. Surat tersebut ditujukan kepada Manager PT. Bitata *Food* Indonesia. Izin penelitian ini disetujui oleh PT. Bitata *Food* Indonesia dengan memberikan surat keterangan dengan nomor surat SP/01092 pada tanggal 18 November 2023.

2. Penyusunan Alat Ukur

Peneliti menggunakan skala kontrol diri dan skala komunikasi interpersonal sebagai instrumen pengukur menggunakan format jawaban skala *likert*. Aitem pada skala kontrol diri dirancang berdasarkan aspek yang diusulkan oleh Gufron dan Risnawita (2017), dengan total 50 aitem. Sementara itu, aitem skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan indikator yang dijelaskan oleh Suranto (2011) yang juga terdiri dari 50 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan dan pengambilan data di PT. Bitata *Food* Indonesia berlangsung selama 4 hari pada tanggal 18 - 21 November 2023. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh dimana seluruh anggota

populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. 40 orang karyawan di PT. Bitata *Food* Indonesia dilibatkan menjadi sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan secara langsung untuk melakukan penyebaran skala penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai yang mana pengambilan data dilakukan hanya sekali saja, yang berarti semua subjek pada penelitian akan digunakan sebagai data penelitian.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tujuan melakukan uji validitas adalah mengetahui kelayakan pada sebuah aitem. Alat ukur dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2014) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes berdasarkan professional judgement. Pengujian validitas pada penelitian ini berdasarkan profesional judgement yaitu dosen pembimbing yang akan menilai dan menyarankan aitem-aitem yang akan diuji. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki aitem-aitem yang ada kemudian dosen pembimbing telah mengatakan bahwa aitem pada variabel tersebut valid maka dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi aitem

Dilaksanakan diskriminasi aitem untuk mengidentifikasi aitem yang harus dihapus dengan memerhatikan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang telah disesuaikan, yaitu di bawah (0,3), dan aitem yang memenuhi syarat dalam penelitian ini memiliki nilai di atas (0,30).

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat 42 aitem yang valid dan dapat digunakan pada skala kontrol diri, sementara 8 aitem dianggap tidak memenuhi kriteria (gugur) dan harus dihapus. Hasil analisis data aitem skala kontrol diri dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kontrol Diri Sebelum Aitem Gugur Dibuang

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kemampuan mengontrol perilaku	1, 3 , 5 , 7, 9	42, 44, 46, 48, 50	10
2	Kemampuan mengontrol stimulus	11, 13, 15 , 17, 19	32, 34, 36, 38, 40	10
3	Kemampuan mengantisipasi peristiwa	21, 23, 25, 27, 29	22, 24, 26, 28, 30	10
4	Kemampuan menafsirkan peristiwa	31, 33, 35, 37 , 39	12, 14, 16, 18 , 20	10
5	Kemampuan mengambil keputusan	41 , 43, 45, 47, 49	2, 4 , 6, 8, 10	10
Total		25	25	50

Ket: aitem yang dicetak tebal merupakan aitem gugur

Tabel 6. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kontrol Diri Setelah Aitem Gugur Dibuang

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Valid</i>	<i>Gugur</i>	
1	Kemampuan mengontrol perilaku	1, 5, 7, 9, 42, 44, 46, 48, 50	3,5	10
2	Kemampuan mengontrol stimulus	11, 13, 17, 19, 32, 34, 36, 38, 40	15	10
3	Kemampuan mengantisipasi peristiwa	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	-	10
4	Kemampuan menafsirkan peristiwa	12, 14, 16, 31, 33, 35, 39	18, 20, 37	10
5	Kemampuan mengambil keputusan	2, 6, 8, 10, 43, 45, 49	4, 41	10
Total		42	8	50

Berikutnya untuk skala komunikasi interpersonal dari 50 aitem tersisa 49 aitem dan hanya 1 aitem yang tidak pakai atau gugur. Hasil analisis data aitem skala komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel

di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Komunikasi Interpersonal Sebelum Aitem Gugur Dibuang

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Openness</i>	1, 3, 5, 7, 9	42, 44, 46, 48, 50	10
2	<i>Emphaty</i>	11, 13, 15, 17, 19	32, 34, 36, 38, 40	10
3	<i>Supportness</i>	21, 23, 25, 27, 29	22, 24, 26, 28, 30	10
4	<i>Positiveness</i>	31, 33, 35, 37 , 39	12, 14, 16, 18, 20	10
5	<i>Equality</i>	41, 43, 45, 47, 49	2, 4, 6, 8, 10	10
Total		25	25	50

Ket: aitem yang dicetak tebal merupakan aitem gugur

Tabel 8. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Komunikasi Interpersonal Psikologis Setelah Aitem Gugur Dibuang

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Valid</i>	<i>Gugur</i>	
1	<i>Openness</i>	1, 3, 5, 7, 9, 42, 44, 46, 48, 50	-	10
2	<i>Emphaty</i>	11, 13, 15, 17, 19, 32, 34, 36, 38, 40	-	10
3	<i>Supportness</i>	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	-	10
4	<i>Positiveness</i>	12, 14, 16, 18, 20, 31, 33, 35, 39	37	10
5	<i>Equality</i>	2, 4, 6, 8, 10, 41, 43, 45, 47, 49	-	10
Total		49	1	50

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Formula Alpha cronbach*. Hasil uji dari skala kontrol diri dengan 50 aitem menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien sebesar 0,936. Setelah aitem yang tidak memenuhi kriteria (gugur) dibuang tersisa menjadi 42 butir aitem dengan koefisien reabilitasnya sebesar 0,936. Untuk hasil uji reabilitas dari skala komunikasi interpersonal dengan 50 aitem menunjukkan hasil reliabel dengan koefisien sebesar 0,988. Setelah aitem yang gugur dibuang tersisa menjadi 49 aitem dengan koefisien reabilitasnya sebesar 0,988.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur Dibuang

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Total Aitem
Kontrol Diri	0,936	50
Komunikasi Interpersonal	0,988	50

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

Tabel 10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Gugur Dibuang

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Total Aitem
Kontrol Diri	0,936	42
Komunikasi Interpersonal	0,988	49

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini mencakup keseluruhan karyawan PT Bitata Food Indonesia di Kota Banda Aceh. Sebanyak 40 karyawan menjadi fokus penelitian ini, dengan penentuan subjek menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam hal ini, semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian.

b. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian disajikan untuk menggambarkan karakteristik data pokok yang terkait dengan penelitian ini. Deskripsi data penelitian diuraikan sebagai berikut:

Tabel 11. Statistik Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi	Kontrol Diri	Komunikasi Interpersonal
N	40	40
<i>Missing</i>	0	0
<i>Mean</i>	116,13	124,58
<i>Median</i>	118,00	130,50
<i>Std. Deviation</i>	20,394	45,127
<i>Minimum</i>	85	52
<i>Maximum</i>	153	187
Sum	4645	4983

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

Kontrol diri dan komunikasi interpersonal dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010).

Rumus :

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1 \times SD)$$

$$\text{Sedang} = (\bar{X} - 1 \times SD) \leq X \leq (\bar{X} + 1 \times SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1 \times SD) < X$$

1) Kontrol Diri

$$\text{Rendah} = X < (116 - 1 \times 20)$$

$$= X < 96$$

$$\text{Sedang} = (116 - 1 \times 20) \leq X \leq (116 + 1 \times 20)$$

$$= 96 \leq X \leq 136$$

$$\text{Tinggi} = (116 + 1 \times 20) < X$$

$$= 136 <$$

2) Komunikasi Interpersonal

$$\text{Rendah} = X < (125 - 1 \times 45)$$

$$= X < 80$$

$$\text{Sedang} = (125 - 1 \times 45) \leq X \leq (125 + 1 \times 45)$$

$$= 80 \leq X \leq 170$$

$$\text{Tinggi} = (125 + 1 \times 45) < X$$

$$= 170 < X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian kontrol diri diperoleh rendah (85 – 95), sedang (96 - 135), dan tinggi (136 - 153). Sedangkan untuk frekuensi deskripsi data penelitian komunikasi interpersonal diperoleh rendah (52 - 79), sedang (80 – 169), dan tinggi (170 - 187). Hasil kategorisasi data penelitian dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 12. Kategori Data Penelitian Kontrol Diri

Kategori	Rentang Frekuensi	Frekuensi	Persentase
Rendah	85-95	9	22,5%
Sedang	96-135	22	55%
Tinggi	136-153	9	22,5%
Total		40	100%

Tabel 13. Kategori Data Penelitian Komunikasi Interpersonal

Kategori	Rentang Frekuensi	Frekuensi	Persentase
Rendah	52-79	10	25%
Sedang	80-169	22	55%
Tinggi	170-187	8	20%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa dari 40 karyawan PT Bitata *Food* Indonesia yang diteliti, ditemukan bahwa kategori tingkat kontrol diri rendah mencakup 9 karyawan (22,5%). Sementara kategori sedang melibatkan 22 karyawan (55%), dan kategori tinggi terdiri dari 9 karyawan (22,5%). Selanjutnya, jika dilihat dari perspektif tingkat komunikasi interpersonal karyawan, dapat disimpulkan bahwa kategori

rendah mencakup 10 karyawan (25%). Adapun kategori sedang mencakup 22 karyawan (55%), dan kategori tinggi terdiri dari 8 karyawan (20%).

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

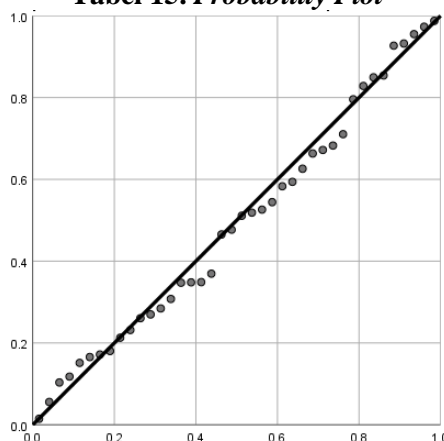
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* untuk mengevaluasi sebaran data apakah bersifat normal atau tidak. Persebaran data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai $p > 0,05$. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 14. One Sample Kolmogorof Smirnov Test

Variabel	Test Statistic	Asymp Sig. (2-tailed)
Kontrol Diri (X)	0.138	0.053
Komunikasi Interpersonal (Y)	0.138	0.052

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

Tabel 15. Probability Plot



Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas terhadap kedua variabel, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas untuk variabel kontrol diri

menghasilkan nilai sebesar 0,138 dengan nilai signifikansi $p = 0,053$. Begitu pula untuk variabel komunikasi interpersonal, nilai uji normalitas adalah 0,138 dengan nilai signifikansi $p = 0,052$. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal, mengingat nilai p yang lebih besar dari 0,05. Hal ini juga terbukti dengan dilakukan uji normalitas dengan menggunakan *Probability plot* yang mana titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dinyatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Penelitian ini melakukan uji linearitas menggunakan *Test For Linierity* untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Hubungan dianggap linier jika nilai signifikansi $p < 0,05$ dan dianggap tidak linier jika nilai signifikansi $p > 0,05$. Berikut adalah hasil uji linieritas yang dijabarkan dalam tabel:

Tabel 16. Hasil Uji Linearitas

Variabel		F	Sig.
Kontrol Diri (X)	Linearitas	350.989	< 0.01
Komunikasi Interpersonal (Y)			

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, terlihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 350,989 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel, yaitu kontrol diri dan komunikasi interpersonal, memiliki hubungan yang signifikan dan linier.

4. Uji Hipotesis

Setelah memastikan bahwa asumsi telah terpenuhi, langkah berikut yang di ambil peneliti adalah melakukan uji regresi linier sederhana untuk mengevaluasi sejauh mana variabel bebas, yaitu kontrol diri memengaruhi variabel terikat, yaitu komunikasi interpersonal. Hasil dari uji regresi ini kemudian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 17. Uji Korelasi

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig (2-tailed)</i>	Kesimpulan
Kontrol Diri	0.939	< 0.01	Korelasi Positif
Komunikasi Interpersonal			

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kontrol diri dan komunikasi interpersonal. Hal ini dilihat dari nilai korelasi yaitu 0.939 dan nilai signifikan $0,000 < 0,01$, yang artinya semakin meningkat kontrol diri maka semakin meningkat pula komunikasi interpersonal begitupun sebaliknya.

Tabel 18. Model Summary

Model	<i>R Square</i>	F	Sig.
1	0.882	283.749	< 0.01

Sumber: Olah Data SPSS 23.0 For Windows, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kontrol diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komunikasi interpersonal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.000 < 0.01$. Untuk nilai R Square sebesar 0,882, nilai F sebesar 283,749. dan Artinya, kontrol diri memberikan pengaruh sebesar 88,2% terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT Bitata Food Indonesia. Sementara itu,

sebesar 11,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya, variabel kontrol diri memiliki peran krusial dalam membentuk dan memperkuat kemampuan komunikasi interpersonal karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia. Terdapat hasil uji korelasi dengan nilai korelasi sebesar 0.939 dan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin tinggi pula komunikasi interpersonal begitupun sebaliknya dimana semakin rendah kontrol diri maka semakin rendah juga komunikasi interpersonal.

Dalam konteks deskripsi data penelitian, masing-masing variabel dibagi dalam 3 kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Kategori rendah mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kontrol diri yang cenderung kurang efektif yang mana karyawan belum mampu untuk mengontrol perilaku, mengontrol stimulus, mengantisipasi peristiwa, menafsirkan peristiwa dan pengambilan keputusan. Dan kategori sedang mengindikasikan bahwa karyawan dapat mengelola impuls, emosi, dan tindakan mereka dengan cukup baik, dan masih penting untuk terus mengembangkan keterampilan kontrol diri agar dapat menghadapi berbagai situasi dan tuntutan kehidupan sehari-hari.

Serta kategori tinggi mengindikasikan bahwa karyawan akan cenderung dapat mengelola impuls, emosi, dan tindakan mereka dengan sangat baik. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kontrol diri pada karyawan PT Bitata *Food* Indonesia berada pada kategori sedang. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan terdapat 22 karyawan dari 40 karyawan atau 55% yang termasuk ke kategori sedang, 9 karyawan atau 22,5% yang berada pada kategori rendah, dan 9 karyawan atau 22,5% yang termasuk pada kategori tinggi.

Komunikasi Interpersonal juga dibagi dalam 3 kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Kategori rendah mengindikasikan bahwa karyawan mungkin menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Dan kategori sedang mengindikasikan bahwa karyawan telah menunjukkan kemajuan dalam pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, namun masih perlu melakukan upaya lebih lanjut untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi. Serta kategori tinggi mengindikasikan bahwa tingkat kemampuan komunikasi yang optimal dan efektif. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal karyawan PT Bitata *Food* Indonesia berada pada kategori sedang. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan terdapat 22 karyawan dari 40 karyawan atau 55% yang termasuk ke kategori sedang, 10 karyawan atau 25% yang berada pada kategori rendah, dan 8 karyawan atau 20% yang termasuk pada kategori tinggi.

Sementara, nilai *R square* yang diperoleh adalah 0,882 yang menunjukkan

bahwa kontrol diri memberikan pengaruh sebesar 88,2% terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT Bitata *Food* Indonesia. Sementara 11,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini seperti kepercayaan diri, lingkungan kerja dan konsep diri. Pengendalian diri yang sangat baik dan berkualitas sangat diperlukan dalam mengelola organisasi yang sesuai dengan prinsip manajemen yang baik (Purnama dan Kristin, 2018). Sehingga setiap atasan maupun staff, selain memiliki keterampilan *skill* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan juga memerlukan kontrol diri yang sangat baik pada saat mereka berhadapan dengan masalah yang timbul yang bisa menjadi penghambat dalam pengelolaan perusahaan. Dapat melakukan pengambilan keputusan sesuai yang dibutuhkan oleh kepentingan organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam lingkungan kerja tidak hanya menyangkut pribadi individu itu sendiri namun juga berhubungan dengan banyak pihak dalam suatu lingkungan kerja. Dengan adanya pengendalian diri, karyawan akan mampu untuk mengelola perasaannya, kesanggupan untuk tegar dalam menghadapi frustrasi dan kegagalan, kesanggupan menunda kepuasan sesaat, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki tingkat konsentrasi tinggi serta pengendalian emosi yang stabil.

Komunikasi interpersonal bukan hanya sebatas serangkaian tanggapan saja, melainkan menerima, menafsirkan dan mengkomunikasikan tanggapan-tanggapan yang diproses oleh masing-masing pihak satu sama lain. Sehingga dalam hal ini, kontrol diri memegang peranan penting saat berkomunikasi dalam suatu hubungan (Suranto, 2011). Kemampuan menjaga emosi dan perilaku positif selama

interaksi sosial berpengaruh positif terhadap dinamika hubungan (Gufron dan Risnawita, 2017). Karyawan yang mampu mengelola emosinya akan lebih mampu memahami dan menanggapi pesan rekan kerja dengan bijaksana, menghindari pertengkaran yang tidak perlu, dan meningkatkan empati. Selain itu, kontrol diri serta komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak pada hubungan antar rekan kerja juga akan ikut baik, dan hal ini akan membuat kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Karyawan bisa saling menyampaikan informasi untuk mempermudah pelaksanaan kerja dan bisa juga saling berkomunikasi untuk menyelesaikan masalah secara bersama.

Dalam penelitian ini, hasil temuan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang juga menyoroti pentingnya hubungan antara kontrol diri dan komunikasi interpersonal dalam berbagai konteks. Turistiati & Poernomo (2020) menegaskan bahwa untuk menciptakan hubungan baik di antara karyawan, langkah awal yang krusial adalah membangun komunikasi interpersonal yang efektif. Mereka menekankan bahwa salah satu aspek utama dari kompetensi komunikasi yang baik adalah kemampuan kontrol diri. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang sejalan dengan pemahaman bahwa kontrol diri memainkan peran sentral dalam pembentukan hubungan interpersonal yang berkualitas di lingkungan kerja.

Santera, dkk (2021), juga mengemukakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kontrol diri dengan komunikasi interpersonal pada siswa pengguna smartphone di SMA Negeri 2 Semarang. Semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi komunikasi interpersonal, begitu juga sebaliknya semakin

rendah kontrol diri maka semakin rendah komunikasi interpersonal.

Pentingnya kontrol diri dan komunikasi interpersonal dalam hubungan antar individu juga ditemukan dalam penelitian Aung dan Pyae (2018) yang mana bahwa komunikasi interpersonal adalah salah satu keterampilan penting yang dibutuhkan untuk berhasil dalam dunia pendidikan dan lingkungan kerja, dan kontrol diri merupakan faktor penting untuk meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal.

Dengan demikian, temuan-temuan ini secara kolektif menggarisbawahi pentingnya pengembangan kontrol diri sebagai suatu aspek kunci dalam meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal. Oleh karena itu, PT. Bitata *Food* Indonesia dapat mempertimbangkan penerapan program-program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kontrol diri sebagai upaya meningkatkan efektivitas komunitas interpersonal di berbagai konteks kehidupan.

Adapun penelitian ini menghimpun data dari 40 responden yang berada dalam berbagai posisi di PT Bitata Food Indonesia. Dari jumlah tersebut, responden perempuan lebih mendominasi yaitu mencapai 60%, sedangkan responden laki-laki 40%. Mayoritas karyawan yang menjadi responden memiliki rentang usia 21 hingga 25 tahun, dengan persentase mencapai 60%.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrol diri (X) dan komunikasi interpersonal (Y) pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia, sehingga hipotesis (H_a) diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia. Artinya, semakin tinggi pengaruh kontrol diri

karyawan, maka akan semakin tinggi pula komunikasi interpersonal karyawan dan begitu pula sebaliknya, semakin menurun kontrol diri maka semakin menurun pula komunikasi interpersonal karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan memberikan jawaban dari rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrol diri dan komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia. Nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu sebesar 0,000 atau $p < 0,01$ yang bermakna keberadaan kontrol diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Selain itu, nilai *R Square* yaitu 0,882 menunjukkan pengaruh kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia sebesar 88,2%.
2. Kedua variabel yaitu kontrol diri dan komunikasi interpersonal, menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai korelasi 0,939 dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,01$. Artinya semakin tinggi kontrol diri maka cenderung semakin tinggi pula komunikasi interpersonal karyawan, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka cenderung semakin rendah pula komunikasi interpersonal karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Peningkatan kontrol diri dapat dilakukan dengan cara karyawan diminta untuk fokus pada pengembangan keterampilan kontrol diri melalui pelatihan atau pendekatan pribadi untuk mengelola emosi dan reaksi dalam situasi komunikasi. Pengembangan komunikasi interpersonal karyawan juga dapat melalui pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan keterampilan berkomunikasi, seperti mendengarkan aktif, memberikan umpan balik, dan mengelola konflik.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kontrol diri dan komunikasi interpersonal bagi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas tim. Perusahaan juga dapat menyediakan sumber daya dan dukungan untuk kesejahteraan emosional karyawan, seperti konseling atau program kesejahteraan mental untuk membantu mereka mengatasi stres dan tekanan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi komunikasi interpersonal, seperti budaya perusahaan atau gaya kepemimpinan perusahaan. Penting juga untuk mempertimbangkan generalisasi hasil ke konteks perusahaan lain sehingga temuan dapat menjadi acuan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A., Hilal, S., Suryana, A., Wahyudin, U., & Padjajaran, U. (2023). Peranan Iklim Komunikasi Organisasi Pada Organisasi Dan Perusahaan Dalam Kondisi Bonus Demografi. *KOMUNIKOLO: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi*, 7(1), 98–106.
- Adhypoetra, R. R., & Putri, C. E. (2019). Pola Komunikasi Antarpribadi Pelatih Dan Siswa Dalam Membangun Motif Berolahraga Sepak Bola Usia Dini. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 2(1).
- Alamsyah, A. G., & Sumanti, S. T. (2023). Komunikasi interpersonal pada konsep diri mahasiswa laki-laki metroseksual di kota Medan. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 7(1). <https://doi.org/10.22219/satwika.v7i1.25630>
- Andaryani, S., Ermeila, S., & Dwikurniawati, I. U. (2023). Analisis Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Alang - Alang Lebar Kota Palembang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(2), 1169–1178.
- Angellia, F., & Riyantie, M. (2020). Strategi Komunikasi Pemasaran Kopi Melalui Digitalpreneur Studi Kasus Pada Cv. Putri Cahaya Cemerlang (Kopi Oncak). *Jurnal Sistem Informasi Bisnis (JUNSIBI)*, 1(1). <https://doi.org/10.55122/junsibi.v1i1.101>
- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337-342.
- Arifin, H. H., & Milla, M. N. (2020). Adaptasi dan properti psikometrik skala kontrol diri ringkas versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(2). <https://doi.org/10.7454/jps.2020.18>
- Aryad, B. M. (2020). Komunikasi Interpersonal Dalam Situasi Pertemuan Antar Budaya (Studi di Area Pelabuhan Lasdap Kuala Tungkal). *At-Tadabbur: Jurnal Penelitian Sosial*
- Aung, A. A., & Pyae, T. Z. W. *An Investigation into Self-control and Interpersonal Communication Skills of Grade 9 Students in Amarapura Township* (Doctoral dissertation, MERAL Portal).

- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta.
- Bitata Food. (2023). *Tentang Kami*. <https://bitatafood.com/about-us>
- Chaq, M. C., Suharnan, S., & Rini, A. P. (2018). Religiusitas, kontrol diri dan agresivitas verbal remaja. *Jurnal fenomena*, 27(2), 22-23.
- Chisan, F. K., & Jannah, M. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Sekolah Menengah Atas. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5).
- Cyrious, & Adriana, E. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 194–206.
- Dewi, S., Arif, Y., Putri, Z. M., & Murni, D. (2023). Keefektifan Model Grow pada Kemampuan Pengarahan Supervisor Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2556–2563. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.4323>
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*.
- Fiani, A., & Fikry, Z. (2023). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Remaja Dalam Pengguna Smartphone. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2).
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2017). *Teori-Teori Psikologi (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hafizah, N., Adriansyah, M. A., & Permatasari, R. F. (2021). Kontrol Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Perilaku Phubbing. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6504>
- Hananiah, R., & Sanjaya, E. L. (2023). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Hubungan pada Pernikahan Jarak Jauh Pasangan Dewasa Awal. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6009–6015. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2184>

- Harapan, Edi & Syarwani Ahmad. (2014). *Komunikasi Antarpribadi, Perilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Juliawati, D., Yandri, H., & Afrifadela, N. (2020). Self Control Belajar Siswa di Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16(1). <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v16i01.557>
- Marlina, A. (2018). Pengendalian Diri Dan Komunikasi Interpersonal Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Pt Len Industri (Persero)*) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Marsela, R. D., & Supriatna, M. (2019). Konsep Diri : Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice, and Research*, 3(02).
- Mataputun, Y., & Saud, H. (2020). Analisis komunikasi interpersonal dan penyesuaian diri remaja. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 8(1). <https://doi.org/10.29210/140800>
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Nursiti, D., Mora Siregar, I., Sity Nurliza, A., & Lestari, S. A. (2021). Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Karyawan PT. Agra Bumi Niaga Aceh. *Journal Psikologi Universitas HKBP Nommensen*.
- Nuryadi, Astusti, Tutut D., Utami, Endang S., Budiantara, M., Dasar-dasar Statistik Penelitian, Yogyakarta : Sibuku Media, 2017.
- Patty, S., Wijono, S., & Setiawan, A. (2016). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya, Kontrol Diri, Dan Jenis Kelamin Dengan Prestasi Belajar Siswa Di SMA Kristen YPKPM Ambon. *Psikodimensia*, 15(2), 204-235.
- Permadi, H., & Prayetno, S. (2023). Praktek-Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *Media Bina Ilmiah*, 17(1978), 1–7.
- Pratama, R. M., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif. *Bandung Conference Series Accountancy*, 1(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v1i1.29>

- Pristi, A. H., & Anwar, M. (2022). Analisis Profitabilitas Dan Pertumbuhan Perusahaan Dengan Kebijakan Deviden Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Nilai Perusahaan. *REVITALISASI*, 11(1). <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2497>
- Purnama, R. A. (2018). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Pt Jne Cabang Pelabuhanratu: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 7(02), 64-73.
- Putri, F. M., Ermita, Sulastri, & Al-kadri, H. (2021). Komunikasi Interpersonal Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Rachman, T. (2021). Implementasi Kinesik, Prosemik, Paralinguistik dan Self Disclosure Dalam Komunikasi Antarpribadi. *Semiotika*, 2(15), 184.
- Rakhmat, J. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama media.
- Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>
- Rohmadi, A., Setyawati, S. panca, & Gumilang, S. G. (2021). Hubungan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Terhadap Sikap Toleransi. *Prosiding Konseling Kearifan Nusantara (KKN)*, 1, 293-298.
- Safitri, S. D., & El-Adawiyah, S. (2023). *Implementation of Marketing Public Relations at PT Kapitol Era Mas*. 2(1), 280–290.
- Saragih E.S. (2020). Kontrol Diri dan Kecenderungan Internet Addiction Disorder. *Philanthropy Journal of Psychology*. 4 (1). 57-68
- Sari, A. F. (2020). Etika Komunikasi. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 1(2). <https://doi.org/10.35961/tanjak.v1i2.152>
- Setiawan, E. A. (2023). Kontrol Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Karier Siswa. *INOVASI*, 2(1).

- Siregar, M. M., Bintang, R., Mutiara, A., Ningrum, L. D., & Suhairi. (2022). Analisis Pengaruh Budaya terhadap Keefektifan Komunikasi Bisnis dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 129–138.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung
- Suhairi, Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3, 4810–4823.
- Suranto, A. W. (2011). *Komunikasi interpersonal*. Tangerang: Graha Ilmu.
- Toga, E., & Yoelianita, B. E. (2022). Peran Locus of Control Sebagai Mediasi Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Counterproductive Work Behavior. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1349. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Turistiati, A. T., & Poernomo, B. (2020). The Role of Interpersonal Communication in Studentsâ€™ Self-control to Avoid Substance Abuse. *Ijtimâ Iyya Journal of Muslim Society Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24090/ijtimaiyya.v5i2.4156>
- Widyaningrum, R., & Susilarini, T. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri dan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Akademik pada Siswa Kelas XI SMAIT Raflesia Depok. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2).
- Yahya, A. D., & Megalia, M. (2016). Pengaruh Konseling Cognitif Behavior Therapy (CBT) dengan Teknik Self Control untuk Mengurangi Perilaku Agresif Peserta Didik Kelas VIII di SMPN 9 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017. *KONSELI: Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)*, 3(2), 133-146.

- Zahrah, A., & Fawaid, A. (2019). Halal Food di Era Revolusi Industri 4.0: Prospek dan Tantangan. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.21009/hayula.003.2.01>
- Zulfah, Z. (2021). Karakter: Pengendalian Diri. *IQRA : JURNAL MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM*, 1(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala *Try Out* Kontrol Diri

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Livia Fadhila mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang saat ini sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S-1) dengan judul Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan PT. Bitata Food Indonesia. Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/I untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut:

DATA DIRI RESPONDEN

Nama/Inisial :
Umur :
Jenis kelamin : P / L
Posisi Pekerjaan :

Petunjuk pengerjaan

Di halaman berikut ini ada beberapa pertanyaan yang harus anda jawab, untuk itu anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Sebelum mengisi pertanyaan ini, ada beberapa hal yang harus di perhatikan, yaitu:

1. Sebelum mengisi daftar pernyataan, saudara/i dimohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberkan tanda *cheklist* (✓) pada:

STS = Sangat Tidak Setuju, jika pertanyaan tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan diri Anda

TS = Tidak Setuju, jika pertanyaan tersebut Tidak Sesuai dengan diri Anda

S = Setuju, jika pertanyaan tersebut Sesuai dengan diri Anda

SS = Sangat setuju, jika pertanyaan tersebut Sangat Sesuai dengan diri anda

3. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda silang (X) kemudian beri tanda *checklist* (√) pada jawaban baru
4. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan
5. Mohon untuk menjawab seluruh pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat

Contoh pengisian:

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Saya dapat mengendalikan emosi saya ketika marah			√	

SKALA A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap fokus bekerja walaupun ada distraksi dari lingkungan pekerjaan				
2	Saya tidak perlu meminta pendapat orang lain dalam mengambil keputusan				
3	Sebelum pulang kerja, saya membersihkan area tempat saya kerja terlebih dahulu				
4	Saya cenderung terburu-buru dalam mengambil tindakan				
5	Saya akan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja				
6	Saya tidak peduli dengan kerugian yang ditimbulkan dari keputusan yang saya ambil				
7	Ketika jam kerja, saya menggunakan gadget seperlunya saja				
8	Janji yang saya buat adalah fleksibel sehingga tidak perlu saya tepati				
9	Saya datang tepat waktu ketika bekerja				
10	Saya akan melakukan apapun tanpa memikirkan dampaknya				
11	Saya mengecek dan memastikan kembali semua produk/bahan baku aman sebelum di distribusikan				
12	Rekan saya harus memahami maksud				

	pembicaraan saya				
13	Walaupun saya kesal, saya dapat menenangkan diri				
14	Saya tetap emosi ketika ada perselisihan dengan rekan kerja				
15	Saya mampu mengendalikan diri ketika ada permasalahan dengan rekan kerja				
16	Saya tidak membutuhkan diskusi untuk mencapai target dengan rekan kerja				
17	Saya menghindari hal yang dapat memicu emosi saya				
18	Cara saya bekerja sudah benar				
19	Ketika terdapat hal yang mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja, saya lebih memilih untuk rehat sejenak				
20	Kesalahan yang saya lakukan adalah hal yang tidak terlalu penting				
21	Ketika ada konflik dengan rekan kerja, saya berusaha mencari solusinya				
22	Saya akan menyalahkan teman saya ketika ada masalah				
23	Saya akan bantu memisahkan rekan yang sedang bertengkar				
24	Saya akan mengabaikan rekan yang sedang bertengkar				
25	Saya menghindar bila ditantang untuk berdebat				
26	Ketika berdebat, saya harus menang				
27	Saya memilih untuk tidak ikut campur dengan masalah antar rekan kerja				
28	Saya suka terlibat dalam permasalahan antara rekan kerja				
29	Saya tidak membawa masalah pribadi ketika bekerja				
30	Masalah pribadi selalu terbawa ketika saya bekerja				
31	Saya perlu menyampaikan pendapat dengan baik agar orang lain dapat memahami maksud saya				
32	Saya mengabaikan pemeriksaan produk/bahan baku sebelum di distribusikan				
33	Perselisihan dengan rekan kerja menjadi pelajaran untuk mengontrol emosi saya				
34	Saya tidak dapat bersikap tenang ketika marah				
35	Ketika saya mengalami kendala dalam bekerja, saya akan mengajak rekan untuk berdiskusi mencari jalan				

	keluarnya				
36	Saya tidak dapat menyembunyikan rasa panik				
37	Saya perlu memperbaiki cara saya bekerja agar tidak ditegur oleh atasan				
38	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan saya				
39	Saya perlu belajar dari kesalahan yang sebelumnya telah saya buat				
40	Saya tetap melakukan pekerjaan walaupun konsentrasi saya terganggu				
41	Dalam mengambil keputusan saya mempertimbangkan pendapat orang lain				
42	Saya tidak mampu mempertahankan konsentrasi ketika ada hal yang mengalihkan perhatian saat bekerja				
43	Keputusan yang saya ambil berdasarkan pada hasil pertimbangan yang matang				
44	Ketika jam kerja telah selesai, saya langsung pulang tanpa membersihkan area tempat saya kerja terlebih dahulu				
45	Saya akan berpikir panjang sebelum mengambil keputusan				
46	Saya tidak mampu menahan diri dari ejekan rekan				
47	Saya menepati janji yang telah saya buat				
48	Saya menghabiskan waktu bermain gadget ketika bekerja				
49	Saya tidak mau berbuat sesuatu yang menurut saya dapat merugikan diri saya				
50	Saya suka terburu-buru ketika berangkat kerja				

Lampiran 3 : Hasil Uji Realibilitas Skala Kontrol Diri

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	135.1250	493.138	.374	.935
X02	136.1000	488.041	.498	.935
X03	135.2500	495.936	.287	.936
X04	135.6250	495.471	.292	.936
X05	135.2500	495.115	.297	.936
X06	135.6750	492.994	.317	.936
X07	135.2000	494.062	.362	.936
X08	135.4750	488.410	.398	.935
X09	135.5000	494.205	.371	.935
X10	136.5250	491.589	.348	.936
X11	135.5250	481.384	.511	.935
X12	135.0500	490.100	.387	.935
X13	135.4250	487.122	.439	.935
X14	134.9250	488.533	.405	.935
X15	135.3750	493.933	.285	.936
X16	136.3250	488.687	.461	.935
X17	134.9500	496.100	.336	.936
X18	136.3250	491.917	.289	.936
X19	134.9750	494.897	.357	.936
X20	136.2750	496.615	.260	.936
X21	135.1500	493.823	.328	.936
X22	136.1750	473.533	.643	.933
X23	135.2000	488.318	.566	.934

X24	135.8250	458.969	.840	.931
X25	135.3250	491.404	.387	.935
X26	136.3250	479.712	.555	.934
X27	135.2000	479.549	.624	.934
X28	136.1250	479.907	.505	.935
X29	135.4500	493.741	.363	.936
X30	136.0500	495.792	.318	.936
X31	135.0500	490.254	.428	.935
X32	136.3000	479.241	.560	.934
X33	134.9750	495.820	.327	.936
X34	135.6750	492.122	.695	.934
X35	135.0500	496.305	.319	.936
X36	135.2750	488.820	.479	.935
X37	135.4000	494.195	.294	.936
X38	136.1000	467.887	.765	.932
X39	135.4250	475.174	.691	.933
X40	136.1000	489.631	.391	.935
X41	135.2500	494.962	.315	.936
X42	136.5000	482.513	.547	.934
X43	135.3500	480.849	.688	.933
X44	136.2750	472.512	.737	.933
X45	135.3000	487.241	.396	.935
X46	135.9000	487.426	.376	.936
X47	135.3000	483.754	.473	.935
X48	136.2250	474.487	.696	.933
X49	135.6500	466.438	.764	.932
X50	135.5750	488.456	.503	.935

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	43

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	116.0000	414.103	.351	.936
X02	116.9750	408.487	.504	.935
X06	116.5500	412.972	.323	.936
X07	116.0750	414.840	.341	.936
X08	116.3500	409.362	.389	.936
X09	116.3750	414.958	.350	.936
X10	117.4000	411.785	.352	.936
X11	116.4000	402.451	.514	.935
X12	115.9250	410.892	.378	.936
X13	116.3000	408.421	.424	.935
X14	115.8000	408.677	.417	.935
X16	117.2000	408.985	.470	.935
X17	115.8250	416.046	.337	.936
X19	115.8500	415.464	.340	.936
X21	116.0250	413.410	.345	.936
X22	117.0500	395.177	.649	.933
X23	116.0750	409.661	.542	.935
X24	116.7000	381.600	.851	.931
X25	116.2000	412.267	.373	.936
X26	117.2000	401.036	.556	.934
X27	116.0750	401.251	.615	.934
X28	117.0000	401.795	.492	.935
X29	116.3250	414.635	.339	.936
X30	116.9250	416.174	.305	.936
X31	115.9250	409.815	.456	.935
X32	117.1750	400.353	.566	.934
X33	115.8500	415.721	.331	.936
X34	116.5500	412.408	.698	.934
X35	115.9250	415.712	.339	.936
X36	116.1500	408.541	.506	.935
X38	116.9750	389.974	.772	.932
X39	116.3000	396.882	.692	.933
X40	116.9750	409.717	.402	.935
X41	116.1250	415.907	.287	.936
X42	117.3750	402.958	.565	.934

X43	116.2250	401.974	.693	.933
X44	117.1500	394.285	.742	.932
X45	116.1750	407.174	.414	.935
X46	116.7750	408.025	.378	.936
X47	116.1750	405.020	.467	.935
X48	117.1000	396.041	.702	.933
X49	116.5250	388.666	.770	.932
X50	116.4500	409.895	.477	.935

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	42

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	112.8750	404.779	.337	.936
X02	113.8500	398.951	.500	.935
X06	113.4250	403.481	.317	.936
X07	112.9500	405.331	.333	.936
X08	113.2250	400.076	.378	.936
X09	113.2500	405.577	.337	.936
X10	114.2750	402.153	.349	.936
X11	113.2750	392.615	.519	.934
X12	112.8000	401.190	.378	.936
X13	113.1750	398.712	.425	.935
X14	112.6750	398.635	.427	.935
X16	114.0750	399.456	.465	.935
X17	112.7000	406.113	.343	.936
X19	112.7250	405.538	.346	.936
X21	112.9000	403.477	.351	.936
X22	113.9250	385.610	.650	.933
X23	112.9500	400.356	.528	.935
X24	113.5750	372.097	.854	.931
X25	113.0750	402.379	.378	.936
X26	114.0750	391.199	.562	.934
X27	112.9500	391.690	.615	.934

X28	113.8750	392.471	.486	.935
X29	113.2000	405.344	.324	.936
X30	113.8000	406.318	.308	.936
X31	112.8000	400.010	.459	.935
X32	114.0500	390.408	.575	.934
X33	112.7250	405.897	.333	.936
X34	113.4250	402.661	.700	.934
X35	112.8000	406.267	.327	.936
X36	113.0250	398.640	.513	.935
X38	113.8500	380.336	.777	.932
X39	113.1750	387.276	.693	.933
X40	113.8500	399.926	.405	.935
X42	114.2500	393.269	.567	.934
X43	113.1000	392.862	.678	.933
X44	114.0250	384.743	.743	.932
X45	113.0500	396.767	.432	.935
X46	113.6500	398.028	.385	.936
X47	113.0500	395.792	.456	.935
X48	113.9750	386.384	.705	.933
X49	113.4000	379.118	.773	.932
X50	113.3250	400.174	.477	.935

Lampiran 4 : Skala Try Out Komunikasi Interpersonal

SKALA B

Anda diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan di bawah ini dengan memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa nyaman ketika berkomunikasi dengan teman kerja				
2	Teman saya dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik daripada saya				
3	Saya dapat mengemukakan pendapat saya secara terbuka				
4	Saya hanya mau berteman dengan rekan kerja yang menguntungkan saya				
5	Saya mudah untuk menyampaikan sesuatu yang saya rasakan				
6	Saya perlu mendapatkan perlakuan yang khusus karena saya sudah lama bekerja				
7	Jika ada masalah pada pekerjaan, saya akan meminta bantuan dengan rekan kerja				
8	Saya suka meremehkan setiap usaha yang dikerjakan oleh rekan kerja saya				
9	Saya dapat menyampaikan isi hati saya secara langsung				
10	Saya tidak mau bekerja dengan orang yang tidak saya sukai				
11	Saya dapat merasakan kesedihan yang dirasakan oleh teman saya				
12	Tidak ada yang bisa saya contoh dari atasan dan rekan kerja saya				
13	Saya peduli dengan teman yang sedang mengalami musibah				
14	Orang lain tidak memiliki hak untuk mengatur sikap saya				
15	Saya akan membantu teman yang sedang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya				
16	Saya hanya berkata baik kepada atasan saja				
17	Saya berusaha menghibur teman saya yang sedang bersedih				
18	Saya tidak mengucapkan terima kasih kepada rekan kerja karena itu memang tugas mereka untuk membantu saya				
19	Saya memilih kata yang tidak akan menyinggung lawan bicara saya				
20	Saya cenderung menunjukkan sikap malas ketika bekerja				
21	Saya merespon cerita rekan kerja dengan afirmasi positif				
22	Sepertinya rekan kerja tidak terlalu membutuhkan afirmasi positif dari saya				
23	Saya akan menepuk pundak rekan kerja dengan lembut untuk menenangkannya ketika menghadapi masalah				

24	Saya tidak memiliki tanggung jawab untuk menenangkan rekan yang sedang menghadapi masalah				
25	Saat teman saya menyampaikan kritik, saya juga melengkapinya dengan solusi yang membangun				
26	Saya akan menyanggah pendapat teman saya tanpa memberi solusi				
27	Saya senang memberikan apresiasi kepada para rekan kerja				
28	Saya enggan memberikan pujian kepada teman saya				
29	Saya akan memberikan tepuk tangan kepada rekan kerja atas pencapaiannya				
30	Saya tidak merasa perlu untuk bertepuk tangan untuk pencapaian pada rekan kerja				
31	Saya meneladani rekan dan atasan dalam bertutur kata yang baik				
32	Saya tidak peduli dengan kesedihan yang teman saya rasakan				
33	Saya memperbaiki sikap saya atas nasehat rekan dan atasan saya				
34	Saya akan mengabaikan teman yang sedang mengalami musibah				
35	Saya berkata baik kepada siapapun				
36	Saya tidak peduli dengan kesulitan yang dialami rekan kerja				
37	Saya mengucapkan terima kasih kepada rekan kerja yang membantu saya				
38	Saya acuh melihat teman yang sedang bersedih				
39	Saya senang menunjukkan semangat saya ketika bekerja				
40	Saya bebas menyampaikan pendapat walaupun menyinggung lawan bicara saya				
41	Saya merasa bisa melakukan pekerjaan dengan baik seperti yang teman saya lakukan				
42	Saya merasa risih ketika berkomunikasi dengan rekan kerja				
43	Saya tidak membeda-bedakan rekan kerja dalam sebuah proyek tim				
44	Saya kesulitan menyampaikan perasaan saya				
45	Saya ingin diberi perlakuan yang sama dengan karyawan lain oleh atasan				
46	Saya tidak suka terbuka kepada orang-orang di perusahaan				
47	Saya menghargai setiap usaha yang dikerjakan oleh rekan kerja saya				
48	Saya akan mencari solusi sendiri ketika ada masalah pada pekerjaan				
49	Saya tidak memilih-milih dalam penentuan tim kerja				
50	Saya kesulitan untuk menyampaikan isi hati saya secara langsung				

Lampiran 6 : Hasil Uji Realibilitas Skala Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.988	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	124.7250	1954.871	.906	.987
Y02	124.4000	1989.374	.738	.988
Y03	124.2250	1978.179	.784	.987
Y04	124.7000	1958.779	.914	.987
Y05	124.6000	1991.374	.740	.988
Y06	124.5500	1995.228	.782	.987
Y07	124.4500	1992.972	.724	.988
Y08	124.6500	1954.233	.941	.987
Y09	124.9500	1996.664	.760	.987
Y10	124.9750	1980.589	.807	.987
Y11	124.7000	1986.882	.751	.987
Y12	124.6250	1953.420	.934	.987
Y13	124.6750	1987.199	.821	.987
Y14	124.6750	1955.097	.933	.987
Y15	124.7500	1980.551	.817	.987
Y16	124.7000	1993.138	.820	.987
Y17	124.6750	1955.097	.933	.987
Y18	124.5500	1999.228	.713	.988
Y19	124.7750	1983.204	.774	.987
Y20	124.9500	2034.767	.355	.988

Y21	124.7500	1959.885	.890	.987
Y22	124.8000	1967.600	.822	.987
Y23	124.3500	1992.233	.736	.988
Y24	124.6500	1954.233	.941	.987
Y25	124.7250	1994.256	.742	.988
Y26	124.7500	1980.551	.817	.987
Y27	124.6250	1953.420	.934	.987
Y28	124.8000	2007.087	.485	.988
Y29	124.8500	2025.823	.384	.988
Y30	124.9000	2036.144	.359	.988
Y31	124.6250	1953.420	.934	.987
Y32	124.6250	1953.420	.934	.987
Y33	124.3000	1984.062	.723	.988
Y34	124.7500	1974.397	.759	.987
Y35	124.3750	1988.702	.750	.987
Y36	124.6500	1954.233	.941	.987
Y37	124.7000	2033.549	.289	.988
Y38	124.6250	1953.420	.934	.987
Y39	124.6500	1954.233	.941	.987
Y40	125.0000	2009.385	.660	.988
Y41	124.6750	2032.328	.416	.988
Y42	124.8250	1963.071	.838	.987
Y43	124.3750	1991.881	.751	.987
Y44	124.6500	1955.669	.928	.987
Y45	124.8250	1964.404	.853	.987
Y46	124.5000	1988.051	.752	.987
Y47	124.3000	1982.831	.749	.987
Y48	124.6250	1953.420	.934	.987
Y49	124.6750	1955.097	.933	.987
Y50	124.5500	2022.203	.490	.988

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,988	49

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	122.2250	1926.692	.907	.988
Y02	121.9000	1961.221	.736	.988
Y03	121.7250	1949.948	.784	.988
Y04	122.2000	1930.523	.916	.988
Y05	122.1000	1962.964	.741	.988
Y06	122.0500	1966.818	.782	.988
Y07	121.9500	1964.715	.723	.988
Y08	122.1500	1925.926	.943	.988
Y09	122.4500	1968.254	.761	.988
Y10	122.4750	1952.256	.808	.988
Y11	122.2000	1958.421	.753	.988
Y12	122.1250	1925.138	.936	.988
Y13	122.1750	1958.917	.821	.988
Y14	122.1750	1926.763	.935	.988
Y15	122.2500	1952.295	.817	.988
Y16	122.2000	1964.677	.822	.988
Y17	122.1750	1926.763	.935	.988
Y18	122.0500	1970.869	.713	.988
Y19	122.2750	1954.871	.775	.988
Y20	122.4500	2006.510	.350	.989
Y21	122.2500	1931.628	.891	.988
Y22	122.3000	1939.344	.823	.988
Y23	121.8500	1963.977	.735	.988
Y24	122.1500	1925.926	.943	.988

Y25	122.2250	1965.871	.742	.988
Y26	122.2500	1952.295	.817	.988
Y27	122.1250	1925.138	.936	.988
Y28	122.3000	1980.010	.473	.989
Y29	122.3500	1998.387	.372	.989
Y30	122.4000	2007.938	.352	.989
Y31	122.1250	1925.138	.936	.988
Y32	122.1250	1925.138	.936	.988
Y33	121.8000	1955.754	.723	.988
Y34	122.2500	1945.731	.763	.988
Y35	121.8750	1960.522	.749	.988
Y36	122.1500	1925.926	.943	.988
Y38	122.1250	1925.138	.936	.988
Y39	122.1500	1925.926	.943	.988
Y40	122.5000	1980.718	.662	.988
Y41	122.1750	2004.404	.406	.988
Y42	122.3250	1934.687	.840	.988
Y43	121.8750	1963.548	.751	.988
Y44	122.1500	1927.413	.930	.988
Y45	122.3250	1936.071	.854	.988
Y46	122.0000	1959.744	.752	.988
Y47	121.8000	1954.472	.750	.988
Y48	122.1250	1925.138	.936	.988
Y49	122.1750	1926.763	.935	.988
Y50	122.0500	1994.510	.479	.988

Lampiran 7 : Skala Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Livia Fadhila mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang saat ini sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S-1) dengan judul Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan PT. Bitata *Food* Indonesia. Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara/I untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut:

DATA DIRI RESPONDEN

Nama/Inisial :
 Umur :
 Jenis kelamin : P / L
 Posisi Pekerjaan :

Petunjuk pengerjaan

Di halaman berikut ini ada beberapa pertanyaan yang harus anda jawab, untuk itu anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Sebelum mengisi pertanyaan ini, ada beberapa hal yang harus di perhatikan, yaitu:

6. Sebelum mengisi daftar pernyataan, saudara/i dimohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
7. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada:

STS = Sangat Tidak Setuju, jika pertanyaan tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan diri Anda

TS = Tidak Setuju, jika pertanyaan tersebut Tidak Sesuai dengan diri Anda

S = Setuju, jika pertanyaan tersebut Sesuai dengan diri Anda

SS = Sangat setuju, jika pertanyaan tersebut Sangat Sesuai dengan diri anda

8. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda silang (X) kemudian beri tanda *checklist* (√) pada jawaban baru
9. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan
10. Mohon untuk menjawab seluruh pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat

Contoh pengisian:

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Saya dapat mengendalikan emosi saya ketika marah			√	

SKALA A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap fokus bekerja walaupun ada distraksi dari lingkungan pekerjaan				
2	Saya tidak perlu meminta pendapat orang lain dalam mengambil keputusan				
3	Saya tidak peduli dengan kerugian yang ditimbulkan dari keputusan yang saya ambil				
4	Ketika jam kerja, saya menggunakan <i>gadget</i> seperlunya saja				
5	Janji yang saya buat adalah fleksibel sehingga tidak perlu saya tepati				
6	Saya datang tepat waktu ketika bekerja				
7	Saya akan melakukan apapun tanpa memikirkan dampaknya				
8	Saya mengecek dan memastikan kembali semua produk/bahan baku aman sebelum di distribusikan				
9	Rekan saya harus memahami maksud pembicaraan saya				
10	Walaupun saya kesal, saya dapat menenangkan diri				
11	Saya tetap emosi ketika ada perselisihan dengan rekan kerja				
12	Saya tidak membutuhkan diskusi untuk mencapai target dengan rekan kerja				
13	Saya menghindari hal yang dapat memicu emosi saya				
14	Ketika terdapat hal yang mengganggu konsentrasi saya				

	dalam bekerja, saya lebih memilih untuk rehat sejenak				
15	Ketika ada konflik dengan rekan kerja, saya berusaha mencari solusinya				
16	Saya akan menyalahkan teman saya ketika ada masalah				
17	Saya akan bantu memisahkan rekan yang sedang bertengkar				
18	Saya akan mengabaikan rekan yang sedang bertengkar				
19	Saya menghindari bila ditantang untuk berdebat				
20	Ketika berdebat, saya harus menang				
21	Saya memilih untuk tidak ikut campur dengan masalah antar rekan kerja				
22	Saya suka terlibat dalam permasalahan antara rekan kerja				
23	Saya tidak membawa masalah pribadi ketika bekerja				
24	Masalah pribadi selalu terbawa ketika saya bekerja				
25	Saya perlu menyampaikan pendapat dengan baik agar orang lain dapat memahami maksud saya				
26	Saya mengabaikan pemeriksaan produk/bahan baku sebelum di distribusikan				
27	Perselisihan dengan rekan kerja menjadi pelajaran untuk mengontrol emosi saya				
28	Saya tidak dapat bersikap tenang ketika marah				
29	Ketika saya mengalami kendala dalam bekerja, saya akan mengajak rekan untuk berdiskusi mencari jalan keluarnya				
30	Saya tidak dapat menyembunyikan rasa panik				
31	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan saya				
32	Saya perlu belajar dari kesalahan yang sebelumnya telah saya buat				
33	Saya tetap melakukan pekerjaan walaupun konsentrasi saya terganggu				
34	Saya tidak mampu mempertahankan konsentrasi ketika ada hal yang mengalihkan perhatian saat bekerja				
35	Keputusan yang saya ambil berdasarkan pada hasil pertimbangan yang matang				
36	Ketika jam kerja telah selesai, saya langsung pulang tanpa membersihkan area tempat saya kerja terlebih dahulu				
37	Saya akan berpikir panjang sebelum mengambil keputusan				
38	Saya tidak mampu menahan diri dari ejekan rekan				
39	Saya menepati janji yang telah saya buat				
40	Saya menghabiskan waktu bermain <i>gadget</i> ketika bekerja				
41	Saya tidak mau berbuat sesuatu yang menurut saya dapat merugikan diri saya				
42	Saya suka terburu-buru ketika berangkat kerja				

SKALA B

Anda diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan di bawah ini dengan memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa nyaman ketika berkomunikasi dengan teman kerja				
2	Teman saya dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik daripada saya				
3	Saya dapat mengemukakan pendapat saya secara terbuka				
4	Saya hanya mau berteman dengan rekan kerja yang menguntungkan saya				
5	Saya mudah untuk menyampaikan sesuatu yang saya rasakan				
6	Saya perlu mendapatkan perlakuan yang khusus karena saya sudah lama bekerja				
7	Jika ada masalah pada pekerjaan, saya akan meminta bantuan dengan rekan kerja				
8	Saya suka meremehkan setiap usaha yang dikerjakan oleh rekan kerja saya				
9	Saya dapat menyampaikan isi hati saya secara langsung				
10	Saya tidak mau bekerja dengan orang yang tidak saya sukai				
11	Saya dapat merasakan kesedihan yang dirasakan oleh teman saya				
12	Tidak ada yang bisa saya contoh dari atasan dan rekan kerja saya				
13	Saya peduli dengan teman yang sedang mengalami musibah				
14	Orang lain tidak memiliki hak untuk mengatur sikap saya				
15	Saya akan membantu teman yang sedang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya				
16	Saya hanya berkata baik kepada atasan saja				
17	Saya berusaha menghibur teman saya yang sedang bersedih				
18	Saya tidak mengucapkan terima kasih kepada rekan kerja karena itu memang tugas mereka untuk membantu saya				
19	Saya memilih kata yang tidak akan menyinggung lawan bicara saya				
20	Saya cenderung menunjukkan sikap malas ketika bekerja				
21	Saya merespon cerita rekan kerja dengan afirmasi positif				
22	Sepertinya rekan kerja tidak terlalu membutuhkan afirmasi positif dari saya				
23	Saya akan menepuk pundak rekan kerja dengan lembut untuk menenangkannya ketika menghadapi masalah				
24	Saya tidak memiliki tanggung jawab untuk menenangkan				

	rekan yang sedang menghadapi masalah				
25	Saat teman saya menyampaikan kritik, saya juga melengkapinya dengan solusi yang membangun				
26	Saya akan menyanggah pendapat teman saya tanpa memberi solusi				
27	Saya senang memberikan apresiasi kepada para rekan kerja				
28	Saya enggan memberikan pujian kepada teman saya				
29	Saya akan memberikan tepuk tangan kepada rekan kerja atas pencapaiannya				
30	Saya tidak merasa perlu untuk bertepuk tangan untuk pencapaian pada rekan kerja				
31	Saya meneladani rekan dan atasan dalam bertutur kata yang baik				
32	Saya tidak peduli dengan kesedihan yang teman saya rasakan				
33	Saya memperbaiki sikap saya atas nasehat rekan dan atasan saya				
34	Saya akan mengabaikan teman yang sedang mengalami musibah				
35	Saya berkata baik kepada siapapun				
36	Saya tidak peduli dengan kesulitan yang dialami rekan kerja				
37	Saya acuh melihat teman yang sedang bersedih				
38	Saya senang menunjukkan semangat saya ketika bekerja				
39	Saya bebas menyampaikan pendapat walaupun menyinggung lawan bicara saya				
40	Saya merasa bisa melakukan pekerjaan dengan baik seperti yang teman saya lakukan				
41	Saya merasa risih ketika berkomunikasi dengan rekan kerja				
42	Saya tidak membeda-bedakan rekan kerja dalam sebuah proyek tim				
43	Saya kesulitan menyampaikan perasaan saya				
44	Saya ingin diberi perlakuan yang sama dengan karyawan lain oleh atasan				
45	Saya tidak suka terbuka kepada orang-orang di perusahaan				
46	Saya menghargai setiap usaha yang dikerjakan oleh rekan kerja saya				
47	Saya akan mencari solusi sendiri ketika ada masalah pada pekerjaan				
48	Saya tidak memilih-milih dalam penentuan tim kerja				
49	Saya kesulitan untuk menyampaikan isi hati saya secara langsung				

Lampiran 8 : Tabulasi Data Penelitian Kontrol Diri

X.1	X.2	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.16	X.17	X.19	X.21	X.22	X.23	X.24	X.25	X.26	X.27	X.28	X.29	X.30	X.31	X.32	X.33	X.34	X.35	X.36	X.38	X.39	X.40	X.42	X.43	X.44	X.45	X.46	X.47	X.48	X.49	X.50				
4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	1	4	1	3	3	4	3	1	4	3	2	4	3	3	1	3	2	4	3	2	4	3	127
4	2	1	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	121	
4	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2	1	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	3	115			
3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	139	
3	3	3	3	2	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	1	1	2	4	3	4	3	3	4	1	4	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	121
3	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	3	139			
4	3	4	3	3	3	1	1	4	1	4	1	3	3	2	1	4	1	2	1	3	3	4	1	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	4	1	1	1	1	3	2	97		
4	2	2	3	4	4	2	1	4	4	3	1	3	3	4	1	4	1	2	1	3	3	4	2	4	1	3	2	4	3	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	102		
2	1	4	3	4	2	1	3	3	4	4	2	3	4	4	1	3	1	3	2	4	1	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	3	4	1	3	2	112			
2	1	2	3	4	3	2	2	3	4	1	2	3	4	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	4	1	3	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	91
3	2	4	2	1	2	2	3	3	4	1	3	3	2	4	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	3	1	3	4	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	90	
4	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	129			
3	2	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	1	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	4	1	4	2	4	3	132			
4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	1	4	1	4	1	3	1	3	3	3	1	4	3	4	2	1	3	1	1	4	1	1	4	4	1	1	3	113		
3	1	1	2	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	3	1	2	1	4	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	4	2	1	1	1	2	93			
4	3	2	3	3	2	1	2	4	2	1	1	4	2	3	1	3	1	4	1	3	2	2	3	2	1	4	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1	3	92			
4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	133		
3	3	3	4	4	3	1	2	2	1	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	106		
2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	132	
3	3	2	3	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	141		
4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	1	4	3	4	3	141		
4	3	2	2	1	2	1	1	3	3	4	2	4	2	4	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	1	3	2	4	3	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	93			
3	1	3	3	1	3	1	1	4	1	1	1	4	2	4	1	3	1	4	1	2	1	2	2	4	1	4	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	85			
3	1	2	2	2	2	1	4	3	3	4	2	4	4	4	1	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	104			
2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112		
4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	128		
3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	96		
4	1	2	4	2	4	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	96
4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	137	
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	133	
4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	1	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	141	
3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	4	1	1	3	2	2	3	4	4	4	4	2	125		
3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	137	
2	2	2	4	2	2	2	4	1	2	4	1	2	4	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	88		
2	1	2	4	2	2	1	4	1	3	4	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	4	3	4	2	4	3	1	3	1	1	2	1	4	2	1	1	1	2	91			
2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	4	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	98		
2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	3	1	4	4	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	1	2	2	3	4	1	1	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	86			
3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3	4	3	4	2	3	127			

Lampiran 10 : Frekuensi Data Penelitian

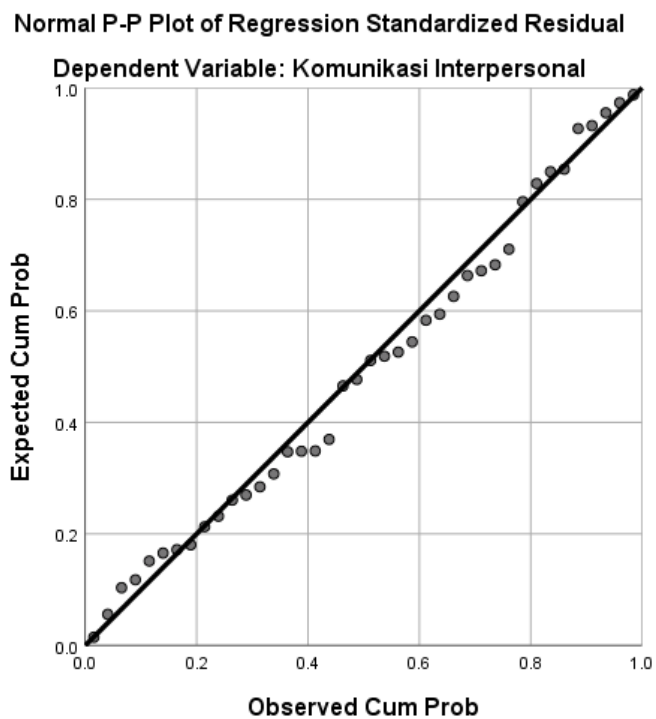
Statistics			
		Kontrol_Diri	Komunikasi_Interpersonal_
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		116.13	124.58
Median		118.00	130.50
Std. Deviation		20.394	45.127
Minimum		85	52
Maximum		153	187
Sum		4645	4983

Kontrol Diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	22.5	22.5	22.5
	Sedang	22	55.0	55.0	77.5
	Tinggi	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Komunikasi Interpersonal					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	25.0	25.0	25.0
	Sedang	22	55.0	55.0	80.0
	Tinggi	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 11 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kontrol_Diri	Komunikasi_Interpersonal
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	116.1250	124.5750
	Std. Deviation	20.39380	45.12711
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.138
	Positive	.138	.107
	Negative	-.128	-.138
Test Statistic		.138	.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c	.052 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			



Lampiran 12 : Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi Interpersonal_Y * Kontrol_Diri_X	Between Groups	(Combined)	77027.108	27	2852.856	14.296	.000
		Linearity	70041.714	1	70041.714	350.989	.000
		Deviation from Linearity	6985.395	26	268.669	1.346	.301
	Within Groups		2394.667	12	199.556		
	Total		79421.775	39			

Lampiran 13 : Hasil Uji Hipotesis

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Komunikasi Interpersonal	124.58	45.127	40
Kontrol Diri	116.13	20.394	40

Correlations			
		Komunikasi Interpersonal	Kontrol Diri
Pearson Correlation	Komunikasi Interpersonal	1.000	.939
	Kontrol Diri	.939	1.000
Sig. (1-tailed)	Komunikasi Interpersonal	.	.000
	Kontrol Diri	.000	.
N	Komunikasi Interpersonal	40	40
	Kontrol Diri	40	40

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.939 ^a	.882	.879	15.711	.882	283.749	1	38	.000


a. Predictors: (Constant), Kontrol Diri

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70041.714	1	70041.714	283.749	.000 ^b
	Residual	9380.061	38	246.844		
	Total	79421.775	39			

a. Dependent Variable: Komunikasi Interpersonal
b. Predictors: (Constant), Kontrol_diri

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-116.734	14.539		-8.029	.000
	Kontrol_Diri	2.078	.123	.939	16.845	.000
a. Dependent Variable: Komunikasi_Interpersonal						

Lampiran 14 : SK Pembimbing



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 021/UM.M6/KEP/F/2023

TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/2020 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.

Memperhatikan : Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

MEMUTUSKAN


Menetapkan :
Pertama : **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A
Nur Hasmalawati, M.Si
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Livia Fadhila
NPM : 1909110026
Prodi : Psikologi
Judul : Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal pada Karyawan PT. Bitata Food Indonesia

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Ketiga : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Keempat : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1444 H
27 Februari 2023 M


Barma W I, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan
1 Biro Keuangan & Bendahara
2 Mahasiswa yang bersangkutan
3 Arsip

Lampiran 15 : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata
 Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245
 Email : psikologi@umma.ac.id | Homepage : www.psikologi.umma.ac.id

Nomor : 677/UM.Me/F/2023
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Direktur PT. Bitata Food Indonesia
 Di –
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 16 November 2023, atas nama :

Nama : Livia Fadila
 NPM : 1909110026
 Semester : IX (sembilan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan PT. Bitata Food Indonesia

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 02 Jumadil Awwal 1445 H
 16 November 2023 M

Wakil Dekan,

 Sukri Karim, M.Si

Lampiran 16 : Surat Selesai Penelitian

PT BITATA FOOD INDONESIA

JL. Tgk di Lhong no.3, Gampong Peunyerat, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh, Aceh. 23117
HP: 082259679534 Email: bitataindonesia@gmail.com



Nomor : SP/01092

Banda Aceh, 18 November 2023

Keterangan : Telah Melakukan Penelitian

Kepada yang terhormat

Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Aceh

Di

Banda Aceh

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No 677/UM.M6/F/2023 tanggal 16 November 2023 perihal pada pokok surat, maka dengan ini kami beritahukan kepada Saudara bahwa :

Nama : Livia Fadhila

NPM : 1909110026

Semester : IX (Sembilan)

Jurusan/Prodi : Psikologi

Benar yang tersebut namanya di atas telah mengadakan penelitian pada PT Bitata Food Indonesia yang berjudul "**Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Karyawan PT. Bitata Food Indonesia**" dalam rangka mengumpulkan data-data untuk menyusun skripsi

Demikian surat keterangan ini Kami buat agar dapat dimaklumi seperlunya dan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Best Regards,

Anshar Zulhelmi

Lampiran 17 : Biodata Penulis**BIODATA PENULIS****A. PENULIS**

Nama : Livia Fadhila
Tempat Dan Tanggal Lahir : Banda Aceh, 13 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia/Aceh
Alamat : Seutui, Banda Aceh
Pekerjaan : Mahasiswi

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Alm. Rizal Pahlevi
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Erliza Nahar
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Alamat : Seutui, Banda Aceh

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

Min Seutui Banda Aceh : 2007-2012
SMP Islam Cendekia Elhakim : 2013-2015
SMA Negeri 7 Banda Aceh : 2016-2019

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 27 Desember 2023

Livia Fadhila

NPM: 1909110026