

KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM X SEMARANG

Linda Ristanti¹ dan Agustin Handayani¹

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Penulis : Linda Ristanti Email : Lindaristantii25@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between interpersonal communication and job satisfaction in nurses at the Islam X Hospital in Semarang. The subjects in this study were 114 nurses at the Islam X Hospital in Semarang. The method used in this research is population study. The scale used in this study is a job satisfaction scale with a reliability of 0.874 and an interpersonal communication scale with a reliability of 0.901. The analysis technique used is Spearman analysis from Carl Spearman with the help of the SPSS (Statistical Product and Service Solution) program. The results of the hypothesis test showed that there was a relationship between interpersonal communication and job satisfaction obtained $r_{xy} = 0.627$ Flinier of 131,090 with a significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) indicating that the hypothesis proposed had been accepted. These results indicate a significant positive relationship between interpersonal communication and job satisfaction in nurses at the Islam X Hospital in Semarang.

Keyword : job satisfactoin, interpersonal communication

Abstrak

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit Islam X Semarang. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 114 perawat rumah sakit Islam X Semarang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi populasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja dengan reliabilitas sebesar 0,874 dan skala komunikasi interpersonal dengan reliabilitas sebesar 0,901. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis *Spearman* dari Carl Spearman dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja diperoleh $r_{xy} = 0,627$ Flinier sebesar 131.090 dengan taraf signifikan sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan telah diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam X Semarang.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal

1. Pendahuluan

Rumah sakit termasuk suatu organisasi yang harus diberi perhatian lebih. Secanggih apapun alat dan teknologi yang dimiliki rumah sakit tidak memberi fungsi yang baik apabila tidak dikelola dengan baik oleh perawat rumah sakit. Hal ini mengartikan bahwa jika tanpa adanya dukungan kualitas yang baik dari perawat dalam menjalankan setiap tugas serta kewajiban melayani masyarakat tidak akan berjalan dengan baik.

Pelayanan dalam rumah sakit memiliki pengaruh yang besar terhadap mutu rumah sakit. Kinerja karyawan rumah sakit haruslah semaksimal mungkin. Pelayanan yang diberikan oleh perawat juga berpengaruh penting dalam meningkatkan mutu rumah sakit. Perawat dituntut untuk semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan kepada pasien karena dalam kesehariannya banyak bersentuhan langsung dengan pasien.

Rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia berkemampuan dalam bidang kesehatan, cekatan, memiliki ketelitian, memiliki keterampilan, serta disiplin dan bertanggung jawab dalam meningkatkan akreditasi rumah sakit. Pemerintah menjadikan akreditasi sebagai bentuk penghargaan kepada rumah sakit dalam standar pelayanan dan manajemen. Akreditasi rumah sakit merupakan bentuk untuk terus meningkatkan daya saing dalam hal memberi pelayanan dan juga keselamatan untuk pasien. Akreditasi rumah sakit berfokus dalam meningkatkan mutu pelayanan untuk keselamatan pasien dan juga meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit.

Hal ini semakin diperparah saat dunia kesehatan berada dalam situasi yang sedang tidak baik-baik saja. Munculnya wabah penyakit covid 19 yang muncul dalam dua tahun terakhir ini membuat beberapa rumah sakit mengalami kesulitan. Ruangan rumah sakit yang penuh sehingga banyak bangunan-bangunan yang dijadikan sebagai tempat untuk merawat pasien covid 19. Indonesia membutuhkan rumah sakit yang mumpuni dalam memerangi wabah ini.

Masih banyak permasalahan yang dialami dalam dunia kerja. Apabila seseorang mengalami permasalahan dalam dunia kerja maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang karena kepuasan kerja memiliki sifat individual. Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu pasti berbeda sesuai dengan sistem yang ada pada dirinya. Apabila individu merasakan kesesuaian dengan pekerjaan, maka individu akan merasakan kepuasan dalam berkerja, dan apabila individu merasakan adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan dirinya maka individu tersebut akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini juga termasuk di dalam dunia kesehatan yang dialami perawat.

(Munandar, 2012) menguraikan kepuasan kerja adalah bentuk penilaian individu terhadap prestasi kerjanya dan dianggap sebagai hal penting yang menjadi kebutuhan dasar seseorang. Menurut (Munandar, 2012) individu akan merasakan kepuasan jika target keinginannya terpenuhi. (Newstrom, 2015) mengartikan kepuasan kerja dengan perasaan senang dan menikmati pekerjaannya. Semakin sesuai hasil kerja dengan harapan individu, maka akan memperoleh rasa puas terhadap pekerjaannya semakin tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja tergantung bagaimana seorang individu menerima hasil kerjanya.

Kepuasan kerja individu termasuk hal yang paling penting yang harus dimiliki organisasi. Kepuasan kerja bukan hanya timbul dari pekerjaannya, melainkan terdapat beberapa aspek yang lain seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, interaksi dengan rekan kerja ataupun dengan atasan, dan peraturan perusahaan. Jika terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan

muncul rasa bosan dan lelah ditempat kerja. Hal ini yang menyebabkan terjadinya turnover terkait masalah ketidakpuasan kerja. Turnover adalah berhentinya individu dari tempat kerja dan berusaha menemukan tempat kerja baru yang sesuai dan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya (Medina, 2012). Hal ini bisa terjadi apabila perawat rumah sakit merasa tidakpuas dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilaksanakan (Nwagbara, 2013) menjelaskan jika komunikasi interpersonal yang terjadi antar rekan kerja memberi dampak positif maka otomatis dapat menurunkan jumlah keinginan karyawan untuk pindah, berhenti bahkan keluar dari tempat kerja. Menurut (Cangara, 2005) kemampuan berkomunikasi yang baik sangatlah penting dalam meningkatkan hubungan antar pribadi, mengendalikan perilaku, serta mengatasi konflik pribadi.

Komunikasi interpersonal apabila dilakukan antara dua orang ataupun lebih menuntut terjadinya proses penerimaan atau pemberian informasi kepada lawan bicara, serta adanya timbal balik respon dari lawan bicara. Pekerja dituntut aktif dalam melakukan komunikasi dengan rekan kerja sebab hal tersebut akan meningkatkan efek performa kerja.

Kenyataannya banyak dijumpai perawat rumah sakit yang kurang puas dengan pekerjaannya saat ini. Hal ini terjadi pada perawat di rumah sakit ini. Dampak dari ketidakpuasan perawat yaitu menurunnya jumlah prestasi kerja, komitmen dalam berorganisasi menurun, serta meningkatnya jumlah karyawan yang mengundurkan diri, maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan terkait kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit ini muncul karena adanya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dari tiap ruangan dan kurang baiknya komunikasi yang terjalin dengan atasan. Komunikasi yang kurang baik menyebabkan hubungan antar ruangan berjalan kurang harmonis, karena sulitnya berkoordinasi secara langsung terhadap rumah sakit. Permasalahan lain yang juga sering terjadi adalah kurangnya komunikasi yang baik dalam penyelesaian masalah antar perawat jika terjadi masalah.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Muhammad, 2000) pentingnya sebuah komunikasi dalam mengatasi ketidakpuasan seorang individu pada pekerjaannya dengan cara memberikan suatu informasi yang cukup kepada karyawan lain sehingga mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dampaknya karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah dicapai. Komunikasi interpersonal memiliki arti yang sama seperti komunikasi antar pribadi yang memiliki arti komunikasi yang terdiri antara dua orang atau lebih dengan cara tatap muka sehingga memungkinkan seseorang mendapat respon positif secara verbal maupun non verbal (Endang, 2009). Berdasarkan pernyataan diatas komunikasi interpersonal diartikan sebagai dua orang atau lebih yang terlibat dalam pembicaraan secara langsung dan mendapat umpan baik pada waktu bersamaan.

Berlandaskan dari latar belakang di atas, dengan ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut "Apakah Ada Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit?". Menurut rumusan masalah yang sudah tertera di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit. Adapun hipotesa yang akan diajukan kali ini yaitu ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit X Semarang. Semakin baik hubungan komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat rumah sakit X Semarang dan sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat rumah sakit X Semarang.

2. METODE PENELITIAN

Identifikasi variabel dalam suatu penelitian sangat diperlukan untuk membantu dalam menetapkan sebuah rancangan penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel tergantung dan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas.

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek ataupun objek dan mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti sehingga mampu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam X Semarang yang berjumlah 114 orang.

Sampel merupakan bagian dari popuasi yang didalamnya mencakup jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Teknik pengambilan sampel merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling yaitu sebuah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan suatu peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Besarnya peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui. Dengan kondisi ini, maka tidak mungkin untuk dapat menghitung besarnya eror dalam estimasi terhadap karakteristik populasi (Azwar, 2001).

Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi populasi atau studi sensus (Sabar, 2007). Pengertian dari studi populasi atau studi sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam X Semarang yang berada di masing-masing ruang yang berjumlah 114 perawat.

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal. Teknik penskalaan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam suatu penelitian, fenomena sosial sudah ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti secara spesifik. Adapun alternatif jawaban yang digunakan ada lima yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik (Sugiyono, 2013).

Metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah korelasi product moment dengan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 28.0 for windows. Alasan peneliti menggunakan korelasi product moment karena merupakan alat ukur mengenai hubungan antara dua variabel yang membentuk garis linier dan menghasilkan data internal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang pertama kali harus dilaksanakan yaitu uji asumsi, uji asumsi pada dua variabel penelitian antara lain uji normalitas, dan uji linieritas yang menghubungkan antara variabel tergantung dengan variabel bebas, dan uji multikolinearitas. Peneliti melakukan analisis data atau uji asumsi menggunakan bantuan perangkat lunak komputer yaitu Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 28.0 for windows.

Uji normalitas diperlukan untuk melihat apakah normal atau tidaknya bukti data. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode one sample Kolmogorov-Smirnov Z. Hasil dari uji normalitas variabel tergantung atau kepuasan kerja diperoleh nilai Kormogolov-Smirnov Z sebesar 1,908 dengan $p = 0,001$ sehingga ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil yang didapat, maka dapat dilihat sebaran data pada variabel kepuasan kerja berdistribusi tidak normal

Hasil uji normalitas kedua pada variabel bebas adalah komunikasi interpersonal. Uji normalitas pada beban kerja ini memperoleh hasil bahwa nilai Kormogolov-Smirnov Z sebesar 1.798 dengan $p = 0,003$ sehingga ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dilihat sebaran data variabel komunikasi interpersonal terdistribusi tidak normal.

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier atau variabel, uji linieritas yang digunakan yaitu uji F. Hasil dari uji linieritas variabel kepuasan kerja dengan komunikasi interpersonal mendapatkan skor F linear sebesar 36.112 dengan taraf signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dari hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan komunikasi interpersonal terdapat hubungan yang linier atau dalam artian bahwa penelitian tersebut dapat menunjukkan persamaan masing-masing dari kedua variabel yang membentuk garis lurus.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji alternatif, uji alternatif dilakukan jika data distribusi tidak normal. Peneliti menggunakan uji korelasi Spearman menggunakan program aplikasi SPSS for Windows versi 28.0. Setelah pengujian, data menunjukkan nilai korelasi $r_{xy} = 0,431$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian berdasarkan perolehan tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan perolehan tersebut membuktikan hipotesis peneliti diterima, hal ini berarti terdapat hubungan positif signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kepuasan kerja. Semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya, semakin buruk kemampuan komunikasi interpersonal maka akan semakin rendah kepuasan kerjanya.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan bahwa apakah terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam X Semarang. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil distribusi data yang tidak normal, peneliti berasumsi bahwa penyebab distribusi data tidak normal dikarenakan adanya outliers.

Hasil uji hipotesis melalui korelasi non-parametric Spearman Rank menunjukkan bahwa $\rho = 0,431$ dengan nilai signifikansi = $0,000$ ($p < 0,05$), maka memperlihatkan hasil hipotesis diterima. Sumbangan efektif variabel komunikasi interpersonal sebesar 39,1% terhadap kepuasan kerja untuk komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja diperoleh $r = 0,391$, sedangkan 60,9% kepuasan kerja

dipengaruhi faktor luar penelitian. Hasil uji linieritas yaitu F linear senilai 36.112 dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan korelasi bivariat, maka dapat disimpulkan hipotesa penelitian ini diterima yaitu ada hubungan positif signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dengan variabel kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam X Semarang, yang memiliki makna semakin baik hubungan komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan begitupun sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam X Semarang.

Hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penjelasan dari (Robbins, 2007) bahwa kepuasan kerja tidak didapatkan hanya karena tugas pekerjaan yang telah diselesaikan, akan tetapi kepuasan kerja dapat diperoleh dari hubungan yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang baik. Ada dua hal yang menyebabkan seorang karyawan merasa tidakpuas dengan pekerjaannya, yang pertama, seseorang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya, sedangkan yang kedua hubungan komunikasi dengan rekan kerja yang kurang baik (Muhammad, 2000).

Melalui komunikasi interpersonal yang baik perawat Rumah Sakit Islam X Semarang dapat menghindari konflik supaya tidak menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut De Vito agar mendapatkan komunikasi yang efektif maka antara pemberi informasi dengan penerima informasi harus terdapat keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, serta kesetaraan (Rachman, 2018).

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat koefisien korelasi sebesar 0,431 yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam X Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal sehingga perawat yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik tentu akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya jika perawat memiliki komunikasi interpersonal yang buruk maka akan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit Islam X Semarang. Semakin baik kemampuan komunikasi interpersonal perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki perawat dan begitupun sebaliknya jika semakin buruk kemampuan komunikasi interpersonal perawat maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja seorang perawat.

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah bagi : Para perawat diharapkan untuk tetap mempertahankan komunikasi interpersonal dengan baik antar sesama perawat dan juga kepada atasannya di rumah sakit untuk mempertahankan kepuasan kerja yang sudah dimiliki, dengan cara menjaga serta menjalin komunikasi yang baik secara terbuka, dan memahami orang lain, saling menghargai dan memberikan dukungan satu sama lain serta selalu bersikap positif. Dampaknya dapat meminimalkan jumlah karyawan yang keluar. Peneliti selanjutnya

diharapkan dapat menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja jika melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2001). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cangara, H. (2005). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Endang, E. D. (2009). Terapi kognitif dan kecemasan menghadapi prosedur medis pada anak penderti leukimia. *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada*, 77 - 85.
- Medina, E. (2012). Job satisfaction and employee turnover intension: what does organizational culture have to do with it ? . *Journal Psychology of Colombia University*, 1 - 44.
- Muhammad, A. (2000). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, A. (2000). *Komunikasi organisa*
- Munandar. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok Jakarta: UI Press.
- Newstrom, J. (2015). *Organizational behavior, human behavior at work*. New York: McGraw Hill.
- Nwagbara, U. O. (2013). The impact of effective communication on employee turnover intension at first bank of Nigeria. *Journal Greenwich School of Management London Royal Hill* , (2), 13 - 21.
- Rachman, H. K. (2018). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja (Studi pada pegawai unit food and beverage di Sari Ater Hotel dan Resort Kabupaten Subang). *Prosiding Psikologi*, (p. 421).
- Robbins, S. &. (2007). *Organizational behaviour*. Canada: Pearson Education.
- Sabar, R. (2007). *Pengantar metodologi penelitian*. Kudus: FKIP : Universitas Muria Kudus .
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 2: Surat Pernyataan Penulis

SURAT PERNYATAAN PENULIS

Saya (Penulis Korespondensi)/Kami yang bertanda tangan di bawah ini dengan ini memberikan pernyataan dan persetujuan saya untuk proses publikasi di **The 9th Inter-Islamic University Conference on Psychology (IIUCP)**.

Saya (Penulis) (atau dengan rekan Penulis) memahami dan menyatakan setiap hal berikut ini.

- 1) Penulis (dan Rekan penulis) menyatakan bahwa makalah ini belum pernah dipublikasikan di media publikasi lain secara keseluruhan atau sebagian dalam bahasa apapun.
- 2) Penulis telah mengikuti etika prosedur penelitian/penulisan artikel.
- 3) Sebelum mengirimkan artikel, penulis harus hati-hati, memahami, dan memeriksa kesesuaian naskah mengikuti pedoman penulisan, kesesuaian sitasi teori dan Daftar Acuan/Referensi, dan mekanisme pengiriman naskah.
- 4) Penulis setuju untuk menerbitkan naskah akhir pada prosiding dan atau jurnal yang berafiliasi dengan IIUCP memperoleh similaritas maksimal 24%, Exclude 1% (dilakukan oleh panitia menggunakan instrumen Turnitin) apabila Tim Telaah IIUCP ke-9 memutuskan kelayakan artikel untuk dipublikasikan.
- 5) Jika peninjau/editor prosiding atau jurnal memutuskan bahwa naskah Saudara memerlukan revisi (kecil atau besar), Saudara harus menyelesaikan revisi pada waktu ditentukan dan mengirimkannya kembali secara elektronik.
- 6) Jika Penulis menarik artikel setelah pengiriman abstrak/video/naskah, biaya konferensi, yang sudah dibayarkan oleh penulis, tidak dapat dikembalikan.

Saya sebagai penulis korespondensi dan atas nama anggota tim penulis lain yang disebutkan, menyetujui dan menyatakan perihal di atas, dan mencantumkan nama penulis di dalam kotak di bawah ini dengan

20 November 2022



Agustin Handayani, S.Psi, .Si

Link Video Presentasi Agustin Handayani UNISSULA

<https://drive.google.com/file/d/1RHAK4KYucAzvVPwdBPmJf-Oi0zrBF9XT/view?usp=sharing>