



**Keywords:**  
komunikasi interpersonal,  
motivasi kerja, kepuasan  
kerja guru

**Corresponding Author:**  
Hari Poernomo  
Email :  
harypoer65@gmail.com

ISSN (print): 1858-4985  
ISSN (on-line): 2721-8821

## **Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja**

**Hari Poernomo<sup>1</sup>**

Program Magister Ilmu Pendidikan Sosial Universitas Kanjuruhan Malang  
, Malang, 65148, Indonesia  
Email : harypoer65@gmail.com

### **Abstrak**

*Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kenyataan menunjukkan, bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis), akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tujuan penelitian ini adalah mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Kab. Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri di sub Rayon 16 Kab. Pasuruan yang berjumlah 121 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik cluster random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y). Variabel komunikasi interpersonal memiliki kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja guru yakni sebesar 0,489. Variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja guru sebesar 60,5%.*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi (munandar, 2012). Sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi. Maju atau mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya cita-cita manusia tergantung pada sumberdaya manusia, kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi, termasuk sumberdaya manusianya dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari para manajer atau pimpinan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Salah satu ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi organisasi berupa tingkat absensi

yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Tinggi rendahnya kepuasan kerja Guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti komunikasi, motivasi dan disiplin kerja (Medina, 2012).

Kepuasan kerja setiap pegawai tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena setiap individu mempunyai karakteristik dan kebutuhan yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik tersebut juga dapat terlihat dari guru SMP Negeri di Wilayah Sub Rayon 16 Kabupaten Pasuruhan. Mayoritas Guru memiliki kepuasan kerja yang masih rendah. Hal ini tercermin dari kurang disiplinnya Guru dalam bekerja dimana berdasarkan wawancara langsung dengan masing-masing Kepala Sekolah, hampir 11% Guru tercatat sering terlambat masuk ke Sekolah dan pulang lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, Guru yang belum melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, guru yang datang tidak tepat pada waktunya bahkan tidak datang tanpa alasan yang jelas, adanya sebagian guru yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Kabupaten Pasuruhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Kabupaten Pasuruhan secara simultan maupun secara parsial.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post-facto*, karena peneliti berhubungan dengan variabel yang telah terjadi dan mereka tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja Guru terhadap kepuasan kerja Guru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri di sub Rayon 16 Kab. Pasuruan yang berjumlah 121 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Dari 4 SMP Negeri di Sub Rayon 18 Kabupaten Pasuruhan, secara acak didapatkan sampel 65 Guru dari 2 sekolah yaitu SMPN 1 Winongan dan SMPN 1 Lumbang.

## 3. HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji T

Tabel 1. Uji T

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,089	3,202		2,832	0,006
Komunikasi interpersonal (X1)	0,489	0,119	0,452	4,092	0,000
Motivasi kerja (X2)	0,385	0,106	0,400	3,625	0,001

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1 dapat ditarik analisis sebagai berikut.

1. Variabel komunikasi interpersonal (X1) memiliki nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y).
2. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y).

### Hasil Uji F

Tabel 2. Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1041.226	2	520.613	50.078	.000 <sup>a</sup>
	Residual	644.558	62	10.396		
	Total	1685.785	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 diketahui nilai sig. adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y).

### Hasil Uji Determinasi

Tabel 3. Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.605	3,22430	2,004

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 3 diperoleh angka R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,605. Hal ini berarti variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja guru sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dijelaskan oleh variabel-variabel selain variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Kurangnya atau tidak adanya komunikasi suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Misalnya dalam suatu organisasi kepala sekolah tidak memberikan informasi kepada guru-guru mengenai kapan aktivitas sekolah dimulai, dan apa bidang studi yang akan diajarkan oleh masing-masing guru, maka besar kemungkinan guru tidak datang mengajar. Akibatnya, siswa tidak belajar hal ini menjadikan sekolah tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Komunikasi interpersonal yang baik akan mengurangi ketidakpastian, meningkatkan intensitas diskusi, membangun harga diri, dan dapat mengklarifikasi permasalahan yang tidak dimengerti (Iruhdhaya, 2015).

Hal ini didukung oleh penelitian Tamer A. Awad (2012) berjudul *Assessing The Effect Of Interpersonal Communications On Employees' Commitment And Satisfaction* dengan hasil menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana semakin baik komunikasi interpersonal dilakukan dalam bentuk kerjasama dan berdiskusi, akan meningkatkan semangat kerja. Hal yang kalah penting juga disampaikan pada jurnal K. Van Petegem (2015) berjudul *Relationships Between Teacher Characteristics, Interpersonal Teacher Behaviour and Teacher Wellbeing* dengan hasil menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal. Guru akan membawa situasi akademik yang menyenangkan, demokratis dan menghindari miscommunication.

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain, dan dilakukan dengan bertatap muka langsung. Untuk itu seorang pemimpin harus melakukan komunikasi interpersonal dengan bawahannya secara baik, sopan, dan lemah lembut serta menyejukkan, hal ini bisa diperlihatkan dalam bentuk perhatian yang diberikan pada bawahan, pimpinan harus terbuka dan jujur, demikian juga sebaliknya, para karyawan dalam menyampaikan maksudnya, supaya disampaikan dalam suasana yang hangat dan bersahabat, sehingga pimpinan mendapat input sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi perkembangan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat J Irudhaya Rajesh (2015) dalam jurnal berjudul *The Satisfaction Of Teachers With Their Supervisors' Interpersonal Communication Skills In Relation To Job Burn-Out And Growth Satisfaction In Southern India* dengan hasil bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan mengurangi ketidakpastian, meningkatkan intensitas diskusi, membangun harga diri, dan dapat mengklarifikasi permasalahan yang tidak dimengerti

Selain itu, tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dengan kepuasan dan kinerja pegawai yang baik. Kepuasan dan kinerja pegawai yang baik itu dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang tinggi, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan kinerja tinggi karena adanya dorongan motivasi kerja dalam diri mereka. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi kerja mendorong diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu tujuan/keinginan dan meningkatkan kinerjanya.

Seperti halnya guru yang memiliki semangat mengajar pada setiap kelas akan memberikan dampak positif terhadap peserta didik, peserta didik menjadi lebih bersemangat mengikuti pembelajaran (Leah, 2014). Hal ini sesuai dengan temuan Muhammad Jamal Shah (2012) berjudul *Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions* dengan hasil bahwa Guru memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika ia diberikan penghargaan dalam pekerjaannya, kenyamanan dalam organisasi dan meminimalisir stress kerja sehingga para Guru akan memiliki kepuasan dalam pekerjaannya..

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMP Negeri di Sub Rayon 16 Kabupaten Pasuruan.
2. Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMP Negeri di Sub Rayon 16 Kabupaten Pasuruan.
3. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) SMP Negeri di Sub Rayon 16 Kabupaten Pasuruan.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Irudhaya, Rajesh, J. I., & Suganthi, L. (2013). *The satisfaction of teachers with their supervisors' interpersonal communication skills in relation to job burn-out and growth satisfaction in southern India*. *Management in Education*, 27(4), 128–137. doi:10.1177/0892020613498521
- K. Van Petegem (2015). *Relationships Between Teacher Characteristics, Interpersonal Teacher Behaviour and Teacher Wellbeing*. *Journal of Classroom Interaction*, ISSN 0749-4025. Vol. 40.2, pages 34-43
- Leah Muthoni Njiru (2014). *Job Satisfaction and Motivation among Teachers of Kiharu District in Kenya*. *Mediterranean Journal of Social Science* MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 5 No 5 ISSN 2039-2117
- Medina, E. (2012). *Job Satisfaction And Employee Turnover Intension: What Does Organizational Culture Have To Do With It?*. *Journal Psychology of Columbia University*, 1 – 44
- Muhammad Jamal Shah (2012). *Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational*

- Institutions. International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 8*
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Depok: UI-Press.
- Tamer A. Awad, Suhaila E. Alhashemi, (2012) "Assessing the effect of interpersonal communications on employees' commitment and satisfaction", *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 5 Issue: 2, pp.134-156, <https://doi.org/10.1108/17538391211233425>