

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MADRASAH SWASTA LAMPUNG

Ana Santika

IAI AN-NUR Lampung

Email: anasantika1112@gmail.com

Abstract : *Teachers as one of the resources in schools have an important role in improving the quality of students. For this reason, educational institutions that have special attention to increase job satisfaction and teacher performance. To find out whether transformational leadership is an option for school principals to lead and develop quality schools along with interpersonal communication is the process of delivering and receiving messages between senders and recipients at Barokatul Qodri private MA, Al-falah private MA, and Nidaul Islam private MA. The approach used in this study is a quantitative approach, with the type of correlational research. The sampling technique used the Slovin technique and the data collection technique used a questionnaire and documentation. Data analysis used is product moment correlation and multiple correlation. Based on the data analysis, it can be concluded that, there is a significant relationship between the variables of Interpersonal Communication and Teacher Work at the West Coast Private MA with a very low level of correlation.*

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Goals*

1. PENDAHULUAN

Pemenuhan kepuasan kerja seorang guru yang tepat akan mendorong guru merubah perilaku nas untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan pemimpin dalam pelaksanaannya. Salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja kepada guru agar guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin, sehingga kinerjanya pun akan meningkat sesuai dengan tujuan dari organisasi. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraktif.

Setia Wahyuni et al. Mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru dan kepemimpinan transformasional terhadap pekerjaan guru kepuasan serta menunjukkan adanya variabel 20% lainnya tidak termasuk dalam model yang mempengaruhi kepuasan kerja di swasta lingkungan kerja guru SMK menengah kejuruan swasta di kota Jambi, Indonesia (Setia Wahyuni et al, 2016). Sedangkan penelitian dari Rohiman. A, Hardhienata, S, and Sunardi, O., “pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap OCB guru dengan koefisien jalur 0,740 (Rohiman, 2021). Menurut Hasil penelitian ini dimana kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, selanjutnya kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terakhir motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertunjukan (Maskurochman, 2020).

Syarat yang harus diperhatikan dalam meningkatkan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni kepuasan kerja. Dalam hal ini kepemimpinan selalu memberikan kesan tertentu, sebab suatu organisasi akan berhasil atau

gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelar dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasi di sekolah.

Menurut Benyamin Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dikembangkan model teoritis yang menunjukkan hubungan kausal antara variabel kepemimpinan instruksional, pengetahuan manajemen pendidikan, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi kepala sekolah menengah atas (Situmorang, 2014). Sedangkan menurut Ehsan Temuan membuktikan positif moderat korelasi antara kompetensi profesional guru EFL dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil didokumentasikan bahwa kepuasan kerja guru EFL dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap, dan faktor keterampilan yang berkaitan dengan kompetensi profesional. Selanjutnya, kualitatif pelengkap hasil menghasilkan empat tema berulang, termasuk 'peningkatan motivasi kerja', 'peningkatan selfefficacy mengajar', 'mempromosikan pembelajaran siswa', dan 'kinerja organisasi yang efektif' (Study, 2021). Juhji menyatakan bahwa Korelasi yang signifikan antara kepala sekolah kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru adalah ditemukan berdasarkan hasil meta-analisis (Juhji, Ma'mur, Nugraha, Nurhadi, et al., 2022) . Menurut setia menyatakan bahwa komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru = 0,942, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru = 0,768, kepemimpinan transformasional terhadap pekerjaan guru kepuasan = 0,567 dan ketika diuji secara bersama-sama menghasilkan koefisien korelasi = 0,800 yang menunjukkan adanya variabel 20% lainnya tidak termasuk dalam model yang mempengaruhi kepuasan kerja di swasta lingkungan kerja guru SMK (Wahyuni et al., 2016) .

Juhji menyatakan konsistensi hasil penelitian sebelumnya dan telah memperkuat teori-teori yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru madrasah. Rekomendasi dari hasil penelitian ini, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja guru honorer pada setiap jenjang pendidikan madrasah (Juhji, Ma'mur, Nugraha, Tarihoran, et al., 2022). kompetensi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru (Supriyanto et al., 2021).

Penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedia catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ketahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kurangnya pemerintah pusat maupun daerah dalam memperhatikan kesejahteraan guru honorer, maka tanggungjawab guru tidak tetap menjadi rendah, guru honorer memiliki kesungguhan dalam menggunakan waktunya masih rendah. Hal ini dikarenakan banyak guru honorer memiliki sampingan pekerjaan lain untuk menutupi kekurangan pendapatannya.

Kepuasan kerja guru dapat diukur dengan Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap supervisor, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan dengan promosi, indikator-indikator tersebut masih rendah dalam diri pada guru honorer atau guru tidak tetap, hal ini dengan dibuktikan hasil wawancara dengan salah satu guru tidak tetap Madrasah Aliyah Swasta Pesisir Barat, yang menyakan bahwa dalam melaksanakan proses pembelajaran guru belum mampu merencanakan sendiri, guru tidak tetap masih sulit diajak bekerjasama dalam kelompok atau tim guru, masih rendahnya tanggungjawab mereka dalam pelaksanaan pembelajaran.

Banyak diantara guru honorer yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru Madrasah Aliyah ini.

Berikut ini data hasil observasi awal yang dilakukan pada 84 guru MA Pesisir Barat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hasil observasi diketahui ada empat indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja guru MA Swasta Pesisir Barat, yaitu Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap supervisor, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan dengan promosi. Selain itu juga dilakukan pra-*survey* dengan cara menyebarkan 84 angket secara terbuka. Penggunaan angket terbuka ini dilakukan terhadap guru MA Swasta Pesisir Barat. Berikut ini adalah data pra-*survey* mengenai kepuasan kerja guru MA Swasta Pesisir Barat.

Tabel 1.
Hasil Prasurvey Kepuasan Kerja Guru

No	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	Jumlah Skor	Persentase
1	Kepuasan terhadap gaji	1300	15%
2	Kepuasan terhadap supervisor	1126	13%
3	Kepuasan terhadap rekan kerja	1476	17%
4	Kepuasan dengan promosi	2527	30%

Sumber : hasil dari angket pra penelitian pada guru MA Swasta Pesisir Barat

Tabel 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil Pra-*survey* diketahui kepuasan kerja guru MA Swasta Pesisir Barat mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja, maka setiap guru akan mempunyai semangat dan sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Dari hasil *survey* di atas menunjukkan bahwa sebagian besar guru MA Swasta Pesisir Barat mempunyai masalah dengan kepuasan kerja seperti adanya sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam, seperti penghasilan yang rendah terlihat pada tabel di atas terdapat 15% atau dirasa kurang memadai, serta kondisi kerja yang kurang mendukung, kepuasan terhadap supervisor terdapat 13% dalam hal tersebut terdapat hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan atau pemimpin, maupun dengan rekan kerja dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Komunikasi interpersonal secara umum ialah proses pertukaran informasi antar pribadi dengan tujuan mempengaruhi perilaku. Sebagai suatu kebutuhan, komunikasi interpersonal sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Komunikasi diperlukan untuk mendukung kelancaran aktivitas di dalam organisasi. Dalam proses komunikasi terdapat pihak yang menyampaikan pesan (komunikator) untuk menyampaikan pesan kepada penerima pesan (komunikan) melalui media pesan.

Sekolah sebagai institusi pendidikan wajib mencari cara bagaimana kegiatan pembelajaran daring dapat terealisasi dengan baik tanpa mengurangi kualitas pendidikan yang dilakukan secara tatap muka. Sukses atau tidaknya kegiatan pembelajaran daring tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam manajemen setiap komponen sekolah. Kemampuan kepala sekolah ini tentu saja berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya. Mulyasa menegaskan bahwa “tidak jarang kegagalan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah disebabkan karena kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya (Mulyasa, E, 2017). Hal ini

menunjukkan bahwa sukses tidaknya suatu sekolah dalam mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya terletak pada manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan definisi ahli di atas maka kepuasan kerja sebagai totalitas perbandingan serta sikap positif rasa senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya dengan melihat kesesuaian hasil kerja dengan sikap dan perilaku yang dicerminkan sehari-hari.

Dalam penelitian ini, alasan peneliti menggunakan MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Al-falah, dan MA Swasta Nidaul Islam sebagai lokasi penelitian adalah MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Al-falah, dan MA Swasta Nidaul Islam merupakan salah satu sekolah unggul di Pesisir Barat, merupakan tempat yang sangat strategis karena dekat oleh perkantoran, pusat pembelanjaan, lembaga pendidikan dan tempat ibadah, dimana akomodasi dan transportasi dapat dijangkau dengan mudah oleh masyarakat, memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, banyaknya para sarjana yang hendak melamar menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja guru dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di MA Swasta Pesisir Barat. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat” yang belum pernah dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui lebih dalam tentang alasan, landasan dan faktor yang mempengaruhi. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Sebagaimana telah dirumuskan dalam permasalahan, peneliti bertujuan: Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja kerja guru di MA Swasta pesisir barat.

Kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan (Handoko. 2000). ColQuitt, Lepine, Wesson menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Wibowo. 2014). Diantaranya dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaannya.

Keith Davis, dan Yuki, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkng atau tidak menyongkong diri pegawai yang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Anwar Prabu. 2011). Dalam pandangan Islam kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam makan yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Dalam menjalani pekerjaan kita sehari-hari hendaknya selalu mensinergikan rasa ikhlas, sabar, syukur agar dalam bekerja kita bisa memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya kita tanpa selalu melihat adanya materi dan lain-lain. Kepuasan kerja dapat dijelaskan didalam Surat Ibrahim Ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah), tatkala Tuhanmu memaklumkan:”*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambahkan (minat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*”. (QS. Ibrahim:7)

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan Davis L. De Vries dalam Mas’ud yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji, merupakan senang atau tidaknya senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b. Kepuasan dengan promosi, adalah sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja, adalah sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d. Kepuasan terhadap supervisor, adalah sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

M. Hardjana dalam Suranto Aw mengatakan, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengiriman dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula (Aw. Suranto, 2022).

Komunikasi intrapribadi (interpersonal) adalah kemampuan seseorang berdialog dan berperan sebagai saya dan aku dalam mengatur perencanaan melalui kecerdasan IQ, mempersiapkan penataan melalui kecerdasan RQ/ *spiritual quotient/ SQ*, melaksanakan penerapannya melalui kecerdasan nafs quotient Nafs Q, dan mengevaluasi perencanaan melalui kecerdasan EQ. Adapun kecerdasan kefitrahan merangkul ke empat kecerdasan tersebut agar dimensi manusia tidak bergeser ke kiri, kanan, atas atau bawah. KIP ini berwawasan Al-Qur’an (Arbi, Armawati, 2019).

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi: 1) konsep diri, 2) kemampuan sebagai pendengar, 3) keahlian dalam mengekspresikan ide dan pikiran, 4) emosi, 5) terbuka dengan orang lain.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu bulan Oktober 2021 sampai Oktober 2022. Lokasi penelitian dilaksanakan di MA Swasta pesisir barat provinsi Lampung. Agar penelitian ini sesuai dengan apa yang diharapkan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian, yaitu dua MA Swasta di pesisir barat, yaitu MA swasta Barokatul Qodri, MA swasta Al-falah, dan MA Swasta Nidaul Islam. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi tidak terlalu jauh dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan peneliti termasuk waktu dan juga keterbatasan dana. Penelitian ini menggunakan pendekatan *survey*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 107 guru dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan

diperhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n= Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran Populasi

E= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilah sampel yang masih bisa ditolelir

e= 0,05

Hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1 + 107(5\%)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,05)^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,0025)}$$

$$n = \frac{107}{1,2675} = 84,4$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 84 orang dari seluruh guru MA Swasta Pesisir Barat, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strara yang ada dalam populasi itu sendiri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data tentang Komunikasi Interpersonal

Adapun hasil skor jawaban angket komunikasi interpersonal dengan skor tertinggi 93. Dan skor terendah 78 dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 2.

Skor Jawaban Angket komunikasi interpersonal

Komunikasi Interpersonal	Frequency	Percent
78.00	10	11,9
79.00	7	8,3
80.00	8	9,5
81.00	9	10,7
82.00	6	7,1
84.00	7	8,3
86.00	8	9,5
88.00	18	21,4
90.00	6	7,1

93,00	5	6,0
Total	84	100,0

Berdasarkan data pada Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 komunikasi interpersonal tertinggi 93 dengan frekuensi 5 orang dan skor terendah 78 dengan frekuensi 10 orang. Melalui data tersebut, komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah, maka peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24 dengan mendari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Deskripsi Statistik komunikasi interpersonal

Komunikasi Interpersonal		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		84,0357
Std. Deviation		4,53752
Minimum		78,00
Maximum		93,00

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, data komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diperoleh skor terendah 78, skor tertinggi 93, skor mean atau rata-rata sejumlah 84,0357 dan standar deviasinya 7,741. Untuk menentukan tingkat komunikasi interpersonal dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini:

Tabel 4.
Prosentase dan kategori komunikasi interpersonal

No	nilai	Frekuensi	Prosentase%	Kategori
1	lebih dari 100		0	tinggi
2	antara 91-100	11	13,0952	sedang
3	kurang dari 91	73	86,9048	rendah
	jumlah	84	100	

Berdasarkan tabel pengkategorian tersebut, dapat di ketahui komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori tinggi sebanyak 0 responden (0 %), dalam kategori sedang dengan frekuensi 11 responden (13,0 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 73 responden (86,9 %). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori rendah dengan prosentase 86,9 %.

3.2. Deskripsi Data tentang Kepuasan Kerja

Adapun hasil skor jawaban angket komunikasi interpersonal dengan skor tertinggi 105. Dan skor terendah 92 dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.
Skor Jawaban Angket Kepuasan Kerja

	Kepuasan Kerja Guru	Frequency	Percent
Valid	92.00	3	3,6
	93.00	3	3,6
	94.00	2	2,4
	96.00	6	7,1
	97.00	8	9,5
	98.00	8	9,5
	99.00	13	15,5
	100.00	4	4,8
	102.00	12	14,3
	103.00	13	15,5
	105.00	12	14,3
	Total	84	100,0

Berdasarkan data pada Tabel 5. di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 Kepuasan Kerja tertinggi 105 dengan frekuensi 12 orang dan skor terendah 92 dengan frekuensi 3 orang. Melalui data tersebut, Kepuasan Kerja di madrasah aliyah pesisir barat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah, maka peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 24 dengan mendari mean dan standar deviasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6.
Deskripsi Statistik Kepuasan Kerja
Statistics

Kepuasan Kerja Guru		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		99,8690
Std. Deviation		3,61982
Minimum		92,00
Maximum		105,00

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, data komunikasi interpersonal dalam penelitian ini diperoleh skor terendah 112, skor tertinggi 126, skor mean atau rata-rata sejumlah 114,10 dan standar deviasinya 3,699. Untuk menentukan tingkat Kepuasan Kerja dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7
Prosentase dan kategori Kepuasan Kerja

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase%	Kategori
1	lebih dari 100	41	48,8095	tinggi
2	antara 91-100	40	47,619	sedang
3	kurang dari 91	3	3,57143	rendah
	jumlah	84	100	

Berdasarkan tabel pengkategorian tersebut, dapat di ketahui kepemimpinan transformasional di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori tinggi sebanyak 41 responden (48,8 %), dalam

kategori sedang dengan frekuensi 40 responden (47,6 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 3 responden (3,5 %). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori sedang dengan prosentase 48,8 %.

Hasil

a. Analisis data Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Untuk menganalisis data mengenai Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat, digunakan teknik perhitungan korelasi *productmoment* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Berdasarkan hasil uji korelasi antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat melalui tabel korelasi di bawah ini:

Tabel 8.

Hasil Uji Analisis Korelasi *product moment* Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat
Correlations

		Kepuasan Kerja Guru	Komunikasi Interpersonal
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	1	.231*
	Sig. (2-tailed)		0,035
	N	84	84
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	.231*	1
	Sig. (2-tailed)	0,035	
	N	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa hasil korelasi *productmoment* Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat dapat dilihat pada kolom *pearson correlation* sebesar 0,231 dan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,035 berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, jika r_{xy} 0,231 lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel 84 sebesar 0,212, maka r_{xy} 0,231 > r_{tabel} 0,212 dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05 sehingga tolak H_0 , terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat.

b. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat

Untuk memperoleh informasi mengenai Kepemimpinan Transformasional, peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan angket kepada 84 responden. Berdasarkan analisis data tentang komunikasi interpersonal diperoleh informasi bahwa komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori tinggi sebanyak 0 responden (0 %), dalam kategori sedang dengan frekuensi 11 responden (13,0 %), dalam kategori rendah frekuensi sebanyak 73 responden (86,9 %). Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal di madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori rendah dengan prosentase 86,9 %.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal, penelitian menggunakan perhitungan analisis korelasi *product moment* dengan aplikasi SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Dari perhitungan di ketahui taraf signifikan sebesar 5 % atau 0,05 nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 tolak. Hasil $r_{xy} 0,231 > r_{tabel} 0,212$ maka terdapat

hubungan positif antara komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat. Nilai korelasi dibagi dalam kategori berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi berikut ini:

Tabel 9.
Tabel interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,200-0,399	Rendah
0,000-1,999	Sangat Rendah

Nilai koefisien menunjukkan tingkatan hubungan antara variabel penelitian. Berdasarkan hasil $r_{xy} 0,231$ maka nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat rendah.

Sehingga, dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat dalam kategori rendah namun hubungan antara komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang sangat rendah. Hubungan antara komunikasi interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat termasuk dalam hubungan yang sangat rendah dikarenakan hasil kepuasan kerja guru rendah. Hubungan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru rendah dibuktikan dari penilaian melalui kuisioner rendah. Hasil dari penilaian ini tidak sejalan dengan teori Muhammad Budyatna Dan Leila Mona Ganiem mengungkapkan komunikator memiliki banyak informasi mengenai keinginan dan kebutuhan serta nilai-nilai pribadi satu sama lain serta dapat mengembangkan gaya komunikasi yang cocok bagi kedua belah pihak (Muhammad Budyatna, 2011).

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal di Madrasah aliyah pesisir barat dalam kategori sangat rendah. Sehingga peningkatan komunikasi interpersonal mempengaruhi hasil kepuasan kerja guru. komunikasi interpersonal yang baik akan berhubungan dengan peningkatan hasil kepuasan kerja guru tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

Adanya hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat. Berdasarkan hasil perhitungan nilai $r_{xy} 0,231$ maka hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru Di MA Swasta Pesisir Barat masuk dalam tingkat korelasi rendah.

4.2. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal sudah dalam kategori sedang dan cukup baik. Sehingga hendaknya untuk mempertahankan kualitas variabel Komunikasi Interpersonal sehingga mewujudkan tujuan kinerja yang baik.

- a. Bagi guru hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kinerja dan kedisiplinan yang sudah cukup baik. Sehingga dapat mengantarkan guru dalam keberhasilan di lingkungan sekolah maupun masyarakat.
- b. Variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang rendah dengan kepuasan kerja guru. Maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil kepuasan kerja guru sehingga dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mencapai hasil kinerja yang diharapkan serta dapat menambah ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbi, A. (2019). *Komunikasi Interpibadi: Integrasi Komunikasi Spiritual, Komunikasi Islam Dan Komunikasi Lingkungan*. Jakarta: Kencana.
- Budyatna, M., & Ganiem, L. M. (2011). *Teori Komunikasi Antarpribadi*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Bpfe.
- Juhji, J., Ma'mur, I., Nugraha, E., Nurhadi, A., & Tarihoran, N. (2022). A Meta-Analysis Study of Principal Leadership and Teacher Job Satisfaction. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1645–1652. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1498>
- Juhji, J., Ma'mur, I., Nugraha, E., Tarihoran, N., & Syarifudin, E. (2022). Madrasah teacher job satisfaction, how does it relate to work motivation? A meta-analysis. *International Journal of Education, Teaching, and Social Sciences*, 2(1), 20–30. <https://doi.org/10.47747/ijets.v2i1.589>
- Maskurochman, A., Nugroho, M., & Riyadi, S. (2020). *The Influence Of Transformational Leadership, Organizational Support, And Job Satisfaction On Motivation And Employee Performance*“, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 07 No. 01 2020.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Akasara.
- Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rohiman. A., Hardhienata, S., & Sunardi, O. (2021). *Strengthening Transformational Leadership, Organizational Culture, Interpersonal Communication, Organizational Justice, Job Satisfaction, And Trust In Improving Teacher Ocb*”. Review of International Geographical Education (RIGEO), 11(7), 742-753. doi: 10.48047/rigeo.11.08.64
- Situmorang, B. (2014). The Effect of Instructional Leadership , Knowledge of Educational Management , Interpersonal Communication and Job Satisfaction to Organization Commitment of the Senior High School Principals (A Case Study in Senior High Schools in Medan Municipality). *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 18(1), 234–253.
- Study, J. S. A. M. (2021). Exploring the Relationship between Iranian EFL Teachers ' Professional Exploring the Relationship between Iranian EFL Teachers ' Professional Competence and Job Satisfaction : A Mixed-methods Study. *Iranian Journal of English for Academic Purposes*, 10(4), 69–85.
- Supriyanto, S., Kusmaningtyas, A., & Nugroho, R. (2021). The Relationship between Competence and Job Satisfaction on the Performance of Private Madrasah Tsanawiyah Teachers in the City of Surabaya. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(3), 22–28. <https://doi.org/10.47616/jamrems.v2i3.117>
- Suranto, Aw. (2011). *Komunikasi Interpesonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyuni, S., Widodo, S. E., & Retnowati, R. (2016). The Relationship of Interpersonal Communication, Working Motivation and Transformational Leadership to Teachers' Job

Satisfaction. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(8), 89–93.
<https://doi.org/10.20431/2349-0349.0408007>
Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi ED 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.