

Dipublikasikan oleh :

*Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET)*

Info Artikel:

Diterima: 05/04/2019

Direvisi: 06/07/2019

Dipublikasikan: 06/30/2019

## Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan

Nellitawati<sup>1</sup>, Yektri Yurmanita<sup>2</sup><sup>1,2</sup>Universitas Negeri Padang

### Abstract

*This study aims to see, 1) interpersonal communication in the Padang Education Authority, 2) job satisfaction in the Padang Education Authority, and 3) the relationship of interpersonal communication and job satisfaction of employees in the Padang Education Authority. The population of this study was 103 employees of the Padang City Education Office. The sample chosen was 53 employees determined based on proportional random sampling. Data collection is a questionnaire arranged in the form of a Likert scale. To test the relationship between two variables, we use the Product-moment correlation formula. The results showed that 1) job satisfaction in the Padang City Education Office was in the high category with a percentage of 73.93%. 2) Employee interpersonal communication in Padang City Education Office is in a good category with a percentage of 69.6%, and 3) there is a relationship between interpersonal communication and job satisfaction from gain of correlation tests with  $r$  count greater than  $r$  table at  $2.575 > 0.279$  significant level 5% at 95% confidence level. Thus, it can be concluded that interpersonal communication has a meaningful relationship with job satisfaction in the Padang education authority. This means that the better the interpersonal communication, the higher the job satisfaction of employees in the Padang education authority and vice versa.*

**Keywords:** *group counseling, Adlerian approach, student's self potential*

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author.

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama dan bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Widiassa, 2007; Al Fatta, 2007; Sutrisno, 2019). Organisasi memiliki beberapa unsur diantaranya tujuan, sumber daya atau pegawai yang saling mempengaruhi dalam pencapaian visi dan misi organisasi (Sari, 2011; Budihardjo, 2011; Dwiprabowo et al., 2013). Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam memajukan organisasi, maka diharapkan pegawai dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Produktifitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap senang seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai faktor penentu bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Almigo, 2004; Ghozali, 2002; Prasetyo & Wahyuddin, 2003). Hal ini didukung oleh Handoko (2011) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang baik mereka akan merasa senang dengan pekerjaannya, merasa lega dalam bekerja, dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika hal tersebut dapat dirasakan dan dimiliki oleh seorang pegawai, maka mereka sudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan hal tersebut dapat tercermin dari sikap pegawai tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis di Dinas

Pendidikan Kota Padang pada saat melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) yang dilaksanakan kurang lebih selama 2 bulan pada Juni sampai Agustus 2017, penulis melihat masih rendahnya kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari fenomena-fenomena berikut ini. 1) Masih ada pegawai yang mengeluh dengan pekerjaannya. Terlihat dari pegawai yang sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dalam pegawai merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan. 2) Masih ada pegawai yang tidak menyenangi pekerjaannya. Terlihat dari pegawai yang merasa terbebani dengan tugas-tugas tambahan yang diberikan pimpinan dan cenderung menunda-nunda mengerjakan tugas pekerjaan. 3) Masih ada pegawai yang tidak semangat/bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Terlihat dari pegawai yang menyelesaikan pekerjaan kurang maksimal dan sekedarnya saja sehingga kinerja pegawai tersebut menurun dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam seperti perbedaan individu, usia, jabatan, organisasi dan manajemen, supervisi langsung, komunikasi, penghasilan, kondisi kerja (Brahmasari & Suprayetno, 2009; Dhania, 2010). Hal ini dibenarkan oleh Wijono (2011) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: perbedaan individu, usia, pendidikan dan kecerdasan, jenis kelamin, jabatan, organisasi dan manajemen, supervisi langsung, lingkungan sosial, komunikasi, keamanan, dan penghasilan. Berdasarkan pernyataan di atas salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan untuk kelangsungan hidup suatu organisasi (Nurrohm & Anatan, 2009; Arnanda et al. 2019). Dalam hal ini khususnya komunikasi interpersonal memiliki peranan yang besar. Berdasarkan pengamatan penulis selama lebih kurang dua bulan bahwa masih kurangnya penerapan komunikasi interpersonal di dinas pendidikan kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari penjabaran fenomena-fenomena berikut ini. 1) Masih ada pegawai yang kurang peduli dan tidak saling mendukung antar sesama pegawai lainnya. Terlihat dari sikap acuh tak acuh dengan pegawai lainnya terutama dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan. 2) Masih ada pegawai yang membedakan jabatan dan status dalam berinteraksi dan diskusi di lingkungan kantor. 3) Masih ada pegawai yang kurang percaya dengan sesama pegawai lainnya sehingga komunikasi kurang maksimal dan berdampak terhadap kondisi lingkungan kerja yang menjadi tidak kondusif. 4) Masih ada pegawai menutup diri atau kurangnya keterbukaan antar sesama pegawai. Hal ini terlihat ketika seseorang pegawai bertanya kepada pegawai lainnya tentang pekerjaan yang akan di kerjakannya namun tidak ada respon dari pegawai yang bersangkutan. 5) Masih ada pegawai yang kurang sportif. Terlihat ketika salah seorang pegawai mendapatkan jabatan baru dari pimpinan, ada beberapa pegawai yang merasa cemburu dengan hal tersebut.

Jika fenomena diatas dibiarkan begitu saja akan berdampak buruk bagi kemajuan Dinas Pendidikan Kota Padang. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota".

## **METODE**

Jenis penelitian penelitian korelasional yaitu bertujuan untuk melihat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian melihat hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang sebanyak 103 orang, sedangkan besarnya sampel berjumlah 53 orang setelah dilakukan penarikan sampel berdasarkan teknik proportional random sampling. Instrumen yang digunakan yaitu angket atau kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima alternatif jawaban yang telah ujiakan validitas dan reliabelitasnya kepada sepuluh orang responden. Kemudian pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket kepada responden, data diolah dengan menentukan mean, median, dan standar deviasi masing-masing variabel, setelah itu dilakukan uji normalitas dan uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment untuk mengetahui hubungan kedua variabel, kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan rumus t hitung.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Distribusi Data Kepuasan Kerja**

Pengolahan data variabel kepuasan kerja pegawai (variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 53 responden dengan 28 item pernyataan. kepuasan kerja pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 94 sampai 121, sedangkan skor maksimal ideal 140. Berdasarkan hasil pengolahan data secara umum, maka diperoleh skor mean (rata-rata) 102,36, median (nilai tengah) 103,66, modus (nilai yang sering muncul) 105,94, dan standar deviasi (simpangan baku) 5,832. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

Terdapat 28,30% responden menyatakan bahwa kepuasan kerja di atas skor rata-rata, sedangkan sebanyak 49,06% responden menyatakan kepuasan kerja berada di bawah skor rata-rata. Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean total item 103,6 dibagi dengan skor maksimal 140, maka diperoleh angka  $0,74 \times 100\% = 74\%$  dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada skor 74% dengan interpretasi “cukup” dari skor ideal.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari responden kemudian dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% maka diperoleh skor rata-rata secara keseluruhan kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup baik dengan presentase sebesar 73,93%. Hal ini dapat diketahui bahwa untuk setiap indikator mulai dari tidak mengeluh dalam bekerja sudah berada pada kategori cukup berdasarkan hasil perhitungan dengan skor rata-rata sebesar 3,65 berada pada kategori cukup dengan tingkat pencapaian 73% , indikator senang dalam bekerja dengan skor rata-rata sebesar 3,72 berada pada kategori cukup dengan pencapaian 74,4% sedangkan untuk indikator semangat dalam bekerja dengan skor rata-rata sebesar 3,72 berada pada kategori cukup dengan pencapaian 74,4%. Hasil rata-rata kepuasan kerja secara keseluruhan berada pada kategori “cukup” dengan tingkat pencapaian 73,93%. Kepuasan kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki disiplin yang baik. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pimpinan perlu melakukan pengawasan secara berkesinambungan. Hal ini dibenarkan Nellitawati bahwasanya untuk meningkatkan disiplin kerja guru dapat dilakukan melalui pengawasan dari kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah bisa diartikan sebagai pimpinan dan guru sebagai pegawai.

#### **Distribusi Data Komunikasi Interpersonal**

Pengolahan data variabel komunikasi interpersonal (Variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 53 orang responden dengan 30 item/butir pernyataan. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel komunikasi interpersonal tersebar dengan skor tertinggi 121 dan skor terendah adalah 94, sedangkan skor maksimal idealnya 150. Dari hasil pengolahan data hasil uji normalitas secara umum, maka diperoleh skor rata-rata (mean) = 109,1 kemudian median = 106,9, selanjutnya 102,5 dan standar deviasi (SD) = 5,832. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

Didapatkan hasil bahwa 32,07% responden menyatakan komunikasi interpersonal berada di atas skor rata-rata, sedangkan sebanyak 43,40% responden menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berada di bawah skor rata-rata. Hasil pengolahan data variabel komunikasi interpersonal dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean total item 104,21 dibagi 150 dikali 100% dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal pada skor 69,47 % dengan interpretasi “Cukup”.

Secara kualitatif terkait kepuasan kerja pegawai berada pada kategori “baik” dengan intrepretasi 81,7% dan komunikasi interpersonal berada pada kategori “cukup baik” dengan intrepretasi sebesar 72,73%. Presentase ini diperoleh dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%.

Hasil skor rata-rata di atas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dari indikator tertinggi sampai terendah adalah indikator empati berada pada kategori cukup dengan tingkat pencapaian 74,6%, indikator kesamaan berada pada kategori cukup dengan tingkat pencapaian 70%, indikator sikap positif berada pada kategori cukup dengan tingkat pencapaian 67,8%, indikator keterbukaan berada pada kategori cukup dengan tingkat pencapaian 67,6%, sedangkan indikator berada pada kategori cukup dengan tingkat pencapaian 68%. Dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata komunikasi interpersonal secara keseluruhan berada pada kategori “cukup” dengan tingkat pencapaian. Hasil rata-rata komunikasi interpersonal secara keseluruhan berada pada kategori “cukup” dengan tingkat pencapaian 73,93%. Komunikasi interpersonal harus ditingkatkan lagi karena komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi.

#### **Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang**

Hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai terdapat korelasi dari perolehan uji korelasi dengan rhitung lebih besar dari rtabel yaitu pada  $2,575 > 0,279$  taraf signifikan 5% pada taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan 1% dan taraf kepercayaan 99% sebesar 0,361. Begitu juga dengan perolehan hasil uji keberartian korelasi, dimana thitung lebih besar t tabel yaitu  $-3,266 > 2,021$  pada taraf signifikan 5% dan taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan 1% dan taraf kepercayaan 99% sebesar 2,423. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi adanya

hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%. Maka, disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Hasil perhitungan data penelitian menunjukkan bahwa antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai terdapat korelasi dari perolehan uji korelasi dengan rhitung lebih besar dari rtabel yaitu pada  $2,575 > 0,279$  taraf signifikan 5% pada taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan 1% dan taraf kepercayaan 99% sebesar 0,361. Begitu juga dengan perolehan hasil uji keberartian korelasi, dimana thitung lebih besar t tabel yaitu  $-3,266 > 2,021$  pada taraf signifikan 5% dan taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan 1% dan taraf kepercayaan 99% sebesar 2,423. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisis data sebesar 73,93% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup; 2) Komunikasi interpersonal di Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan diperolehnya hasil analisis data sebesar 69,6% dari skor ideal yang berada pada kategori cukup; 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang dimana thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,575 > 0,279$  pada taraf kepercayaan 95%. Begitu juga dengan perolehan hasil uji coba keberartian korelasi, dimana thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $-3,266 > 2,021$  dengan demikian hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai” dapat diterima.

## DAFTAR RUJUKAN

- Al Fatta, H. (2007). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk keunggulan bersaing perusahaan dan organisasi modern. Penerbit AndiHandoko, T.H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 1-11.
- Arnanda, T. T., Nellitawati, N., & Jasrial, J. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(1), 99-112.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Budihardjo, A. (2011). Organisasi: Menuju pencapaian kinerja optimum. Prasetiya Mulya.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi terhadap Medical Representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi UMK: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Dwiprabowo, H., Mulyaningrum, M., & Suwarno, E. (2013). Organisasi Belajar dan Implementasi Kebijakan Hutan Kemasyarakatan (HKM). *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan*, 10(2), 85-98.
- Ghozali, I. (2002). Pengaruh religiositas, terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. *Jurnal Bisnis dan Strategi*, 9, 1-13.
- Nellitawati. (2012). Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tengah Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. (Vol XII, No 2, November 2012), 29. Diperoleh dari <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi>.
- Nurrohm, H., & Anatan, L. (2009). Efektivitas komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 11-20.
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Retrieved April, 2, 2016.
- Sari, E. (2011). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 16(1).
- Sutarti, Wijono. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo.

---

Sutrisno, H. E., & Si, M. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.

Widiassa, I. K. (2007). Manajemen Perpustakaan Sekolah. Jurnal Perpustakaan Sekolah, Tahun, 1, 1-14.