

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN  
BABELAN KABUPATEN BEKASI**



**BERTA MAHARIYANTI**

**1448118333**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**Skripsi**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2015**

**LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN  
PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal  
dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar  
Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi

Nama Mahasiswa : Berta Mahariyanti  
Nomor Registrasi : 1445118333  
Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Tanggal Ujian : 2 Juli 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Hj. Neti Karnati, M.Pd**

NIP. 19620210.198703.2.002

Tanggal :

**Diah Armeliza, S.E, M.Ak**

NIP. 19790429.200501.2.001

Tanggal :

**Panitia Sidang Skripsi**

<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggungjawab)*		
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggungjawab)**		
Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd (Ketua Penguji)***		
Dr. Wukir Ragil, S.H., M.Ed (Anggota I)****		
Dr. Matin, M.Pd (Anggota II)****		

Catatan : \* Dekan FIP

\*\* Pembantu Dekan I

\*\*\* Ketua Jurusan

\*\*\*\* Dosen Penguji Selain Pembimbing dan Ketua Jurusan

## SURAT KETERANGAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Berta Mahariyanti  
No. Registrasi : 1445118333  
Jurusan : Manajemen Pendidikan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "*Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi*" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian/pengembangan pada bulan Januari – Mei 2015.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang akan ditimbulkan jika pernyataan saya tidak benar.

Jakarta, 18 Agustus 2015

Yang membuat pernyataan

Berta Mahariyanti.

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN  
BABELAN KABUPATEN BEKASI**

**BERTA MAHARIYANTI**

**Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Jakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat komunikasi interpersonal, tingkat kepuasan kerja guru dan ada tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Variabel yang diteliti adalah komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terkait (Y).

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif yang berbentuk survey. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan teknik tersebut, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 guru dari 378 guru. pengumpulan data untuk Komunikasi Interpersonal (X) dan Kepuasan Kerja (Y) menggunakan angket.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* didapat koefisien korelasi  $(r) = 0,0625$  dan uji-t = 4,065 dengan uji satu pihak, dk = 58 serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{(58;0,05)}$  adalah sebesar 2,002. Ini berarti bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, sehingga terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION WITH  
TEACHER JOB SATISFACTION IN STATE PRIMARY SCHOOL  
KECAMATAN BABELAN KABUPATEN BEKASI**

**BERTA MAHARIYANTI**

**Education Management Studies, Faculty of Education, University of  
Jakarta**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the level of interpersonal communication level, the level of job satisfaction of teachers and the relationship between interpersonal communication and job satisfaction of teachers in the State Primary School kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. The variables studied were interpersonal communication as the independent variable (X) and job satisfaction as related variables (Y).*

*The method used is descriptive in the form of a survey. The population in this study is a teacher at the State Primary School Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Samples were taken by using simple random sampling technique. Based on this technique, the sample size used in this study were 60 teachers from 378 teachers. Data collection for Interpersonal Communications (X) and job satisfaction (Y) using a questionnaire.*

*Hypothesis testing is done by using the formula obtained korelasi product moment correlation coefficient ( $r = 0.0625$ ) and  $t$ -test = 4.065 to test the one hand,  $df = 58$ , and the level of significance  $\alpha = 0.05$  significance of the list obtained by the  $t_{(58; 0,05)}$  is equal to 2.002. This means that  $t_{hitung}$  greater than  $t_{table}$ . Thus it can be dikatakan that the hypothesis can be accepted, so there is a positive relationship between interpersonal communication and job satisfaction of teachers in the State Primary School Babelan District of Bekasi Regency.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi”**.

Tujuan penyelenggaraan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyadi sepenuhnya, terselesaikannya skripsi ini bukan semata-mata hasil kerja penulis sendiri karena tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, diantaranya:

1. Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Pembantu Dekan I Bidang Akademik Universitas Negeri Jakarta
3. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Neti Karnati, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dan

sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan persetujuan, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan dan juga motivasi kepada penulis dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.

5. Diah Armeliza. S.E, M. Ak, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan dan juga motivasi kepada penulis dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Jurusan Manajemen Pendidikan atas ilmu pengetahuan, motivasi dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Orang tua tercinta, Ibu dan Bapak serta kakakku Angga Mahariyanto atas segala curahan dan kasih sayang, doa, pengorbanan, motivasi, serta kesabaran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis selalu merasa sangat termotivasi dan semangat dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Kiranya Allah SWT selalu mencurahkan Rahmat dan kasih sayangnya kepada kalian.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan angkatan 2011 yang telah memberikan keceriaan, semangat, motivasi dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Roliyani, Astri Nurul Apriliani, Vivi Yuskasari, M. Fahmi Basyar, Marsha Ramadhoni, Syifa Chaerunisa, Devie Alfikasari dan Leni

Indriani serta teman sekaligus sahabat yang selalu membantu memberikan motivasi serta semangat yang baik

10. Semua pihak yang telah mengenal dan membantu penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih banyak semoga Allah SWT membalas segala bentuk kebaikan yang diberikan kepada penulis.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan. Penulis menyadari bahwasanya skripsi yang ditulis ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini memberikan nilai tambah bagi pembaca yang memanfaatkannya dengan baik. Akhir kata penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya civitas akademika di Universitas Negeri Jakarta, Terima Kasih.

Jakarta, Juli 2015

Berta Mahariyanti

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR KETERANGAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9

### **BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

A. Kajian Teori .....	11
1. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
b. Teori Kepuasan Kerja .....	15
c. Komponen Kepuasan Kerja .....	17
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
e. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja .....	22
2. Komunikasi Interpersonal	
a. Definisi Komunikasi Interpersonal .....	24
b. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	26
c. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal.....	28
d. Bentuk-bentuk Komunikasi Interpersonal .....	30
e. Proses Komunikasi Interpersonal .....	31
f. Efektivitas Komunikasi Interpersonal .....	32
g. Hambatan Komunikasi Interpersonal.....	35
3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan	

Kepuasan Kerja.....	37
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	38
C. Kerangka Berpikir .....	42
D. Rumusan Hipotesis .....	45

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
C. Metode Penelitian.....	46
D. Desain Penelitian .....	48
E. Populasi .....	50
F. Sample .....	50
G. Teknik Pengumpulan Data .....	51
1. Variabel (X) Komunikasi Interpersonal .....	52
a. Definisi Konseptual .....	52
b. Definisi Operasional .....	52
c. Kisi-kisi Instrumen .....	52
2. Variabel (Y) Kepuasan Kerja .....	54
a. Definisi Konseptual .....	54
b. Definisi Operasional .....	54
c. Kisi-kisi Instrumen .....	54
H. Uji Instrumen .....	56
1. Uji Validitas .....	56
2. Uji Reliabilitas .....	57
I. Teknik Analisis Data Statistik.....	59
1. Uji Normalitas .....	59
2. Uji Linieritas .....	61
J. Hipotesis Statistik.....	63

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	67
1. Karakteristik Sampel .....	67
a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia .....	67
b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	70
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Golongan .....	72
2. Deskripsi Data Lapangan .....	73
a. Deskripsi data Komunikasi Interpersonal (Variabel X) .....	73
b. Deskripsi data Kepuasan Kerja (Variabel Y) .....	76

B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	79
1. Uji Normalitas .....	79
2. Uji Linieritas .....	80
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	82
1. Pengujian Hipotesis .....	82
2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
D. Keterbatasan Peneliti .....	87
 <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	88
B. Implikasi .....	89
C. Saran .....	90
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Desain Penelitian .....	48
Tabel 3.2 Bobot atau Nilai Skala <i>Likert</i> (Variabel Y) .....	53
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 3.4 Bobot atau Nilai Skala <i>Likert</i> (Variabel X) .....	55
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal .....	55
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia .....	68
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Golongan .....	72
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Interpersonal .....	74
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Komunikasi Interpersonal .....	76
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja .....	77
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Kepuasan Kerja .....	79
Tabel 4.9 Sumber Variasi untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Respon-respon terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	23
Gambar 1.2 Gambar Kerangka Berfikir .....	44
Gambar 3.1 Desain Penelitian .....	49
Gambar 3.2 Daerah Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis ...	66
Gambar 4.1 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia .....	69
Gambar 4.2 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Gambar 4.3 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	71
Gambar 4.4 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Golongan .....	73
Gambar 4.5 Grafik Histogram Komunikasi Interpersonal .....	74
Gambar 4.6 Grafik Histogram Kepuasan Kerja .....	77
Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja .....	81
Gambar 4.8 Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian .....	94
Lampiran 2 Uji Validitas Variabel X.....	101
Lampiran 3 Analisis Butir Validitas Variabel X .....	102
Lampiran 4 Tabel Hasil Analisis Butir Validitas Variabel X .....	104
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Variabel X.....	105
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Y.....	106
Lampiran 7 Analisis Butir Validitas Variabel Y .....	107
Lampiran 8 Tabel Hasil Analisis Butir Validitas Variabel Y .....	109
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel X.....	110
Lampiran 10 Skor Hasil Penelitian Variabel X.....	111
Lampiran 11 Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku Variabel X .	113
Lampiran 12 Skor Hasil Penelitian Variabel Y.....	114
Lampiran 13 Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku Variabel Y..	116
Lampiran 14 Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel X.....	117
Lampiran 15 Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	117
Lampiran 16 Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dan Y.....	118
Lampiran 17 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	119
Lampiran 18 Perhitungan Uji Rata-rata Simpangan Baku Variabel X dan Y .....	120
Lampiran 19 Perhitungan Uji Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis.....	121

Lampiran 20 Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji Transformasi t.....	122
Lampiran 21 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	123
Lampiran 22 Grafik Persamaan Linier .....	124
Lampiran 23 Perhitungan Regresi .....	125
Lampiran 24 Kelinieran Regresi.....	126
Lampiran 25 Nilai Kritis Uji Liliefors untuk Normalitas.....	127
Lampiran 26 Nilai Persentil untuk Distribusi F .....	128
Lampiran 27 Nilai Persentil untuk Distribusi t .....	129
Lampiran 28 Nilai-nilai dalm Distribusi t .....	130
Lampiran 29 Nilai-nilai r Product Moment .....	131
Lampiran 30 Luas Dibawah Lengkungan Kurva Normal Dari 0 s/d Z ...	132
Lampiran 31 Surat Penelitian .....	133

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan diperlukan bagi setiap manusia, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Pendidikan formal adalah pendidikan yang berada di dalam lingkungan sekolah. Sedangkan pendidikan nonformal adalah pendidikan yang berada di luar sekolah seperti keluarga dan lingkungan masyarakat. Menurut Undang-Undang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat<sup>1</sup>. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat. Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas ke depan untuk mencapai suatu cita-cita yang

---

<sup>1</sup> <http://kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf> diakses pada tanggal 25 Februari 2015, pukul 20.15

diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan.

Di Indonesia mempunyai lembaga pendidikan formal yaitu sekolah. Sekolah adalah suatu lembaga yang memang dirancang khusus untuk pengajaran para peserta didik di bawah pengawasan para guru. Sekolah juga merupakan tempat para peserta didik untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, teman dan lain sebagainya. Di dalam sekolah tak lepas dari peran seorang guru, karena guru merupakan seseorang yang memberikan banyak ilmu pengetahuan.

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal. Guru memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi. Dapat dikatakan bahwa guru sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Baik buruknya dunia pendidikan di suatu bangsa tergantung dari baik buruknya seorang guru dalam mengajar. Dalam kegiatan sehari-harinya mengajar, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang guru menjadi nyaman dalam mengajar yakni rasa kepuasan dalam bekerja sebagai guru.

Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan senang atau perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada

sikap dan perbuatan dalam bekerja seperti perasaan menyenangkan pekerjaan dan lingkungan kerja<sup>2</sup>. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan yang senang atau tidak senang dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Kepuasan kerja guru, sebuah perasaan yang semestinya dimiliki oleh seorang guru. Perasaan baik itu senang ataupun tidak senang.

Dalam hal ini, kepuasan kerja guru mencakup perasaan yang dialami seorang guru dalam pekerjaannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Banyak sekali seorang guru yang dalam bekerja terkadang tidak memperhatikan kepuasan dalam bekerja, sehingga berakibat pada tidak berkualitasnya kegiatan pengajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Dalam penelitian ini kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan seorang guru dalam menjalani pekerjaannya sebagai seorang yang memberikan jasa pendidikan di lembaga formal, yakni sekolah.

Guru akan merasa puas dalam bekerja apabila dalam aspek-aspek pekerjaan (gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur

---

<sup>2</sup> <http://www.kajianpustaka.com/2013/09/pengertian-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html>, (Judul: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Muchlisin Raidi), diakses pada tanggal 22 Februari 2015, pukul 22.02

organisasi dan mutu pengawasan) dan aspek-aspek dirinya (umurnya, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan) terpenuhi dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi guru akan merasa tidak puas. Seperti dikutip dalam suatu berita jpnn.com pada bulan Juni 2014.

**CIKARANG PUSAT** - Para guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai dari jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK di Lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, yang berhak mendapatkan Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) mengeluhkan belum cairnya TPP tahap I yaitu triwulan pertama Januari-Maret.

Hingga kini, para guru yang jumlahnya mencapai hampir ribuan orang itu belum tahu dan tidak memperoleh kepastian waktu pembayarannya.

Salah seorang guru SD, Sahroni yang enggan menyebut asal sekolahnya mengungkapkan, untuk triwulan pertama ini seharusnya TPP dicairkan pada bulan April. Namun hingga memasuki bulan Juni ini, belum ada kejelasan kapan TPP akan dicairkan.<sup>3</sup>

Dalam berita tersebut mengungkapkan bahwa uang yang seharusnya didapatkan pada bulan Januari hingga bulan Maret belum juga diterima. Dalam hal ini dapat menghambat pekerjaan atau kinerja guru, bukan hanya itu saja tetapi guru juga akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan guru tersebut adalah Tunjangan Profesi Pendidikan (TPP) yang belum cair, sedangkan TPP tersebut sangat diperlukan untuk guru karena TPP merupakan sebuah gaji bagi para guru tersebut. Karena banyak guru yang bergantung kepada TPP yang belum cair. Bukan

---

<sup>3</sup> <http://m.jpnn.com/news.php?id=239007> (judul: Guru Mengeluh TPP Januari-MaretBelum Cair hingga Juni), diakses pada tanggal 22 Februari 2015, pukul 15.57

hanya Tunjangan Profesi Pendidikan (TPP) saja, tetapi Tunjangan Daerah (Tunda) juga dapat mempengaruhi rasa puas atau tidak puas seorang guru.

Tunjangan daerah yang masih belum dibayarkan, akan membuat guru di daerah Bekasi merasa tidak puas. Seperti dalam berita di daerah Jatiasih, terdapat tunjangan daerah yang belum dibayarkan. Hal tersebut dikarenakan adanya oknum atau pelaku yang membawa uang tunjangan daerah guru-guru di daerah bekasi. Berita tunjangan daerah yang belum dibayarkan tersebut dikutip dari [bekasiexpressnews.co.id](http://bekasiexpressnews.co.id) pada bulan September 2014.

**Jatiasih** – Sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS), di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pembinaan SD Kecamatan Jatiasih, sangat berharap Tunjangan Daerah (Tunda) bulan ini, segera dibayarkan. Salah seorang sumber kepada Bekasi Ekspres News menuturkan, tunjangan tersebut sudah dicairkan sejak tanggal 4 September 2014, melalui Bank BJB, sebesar Rp 396 juta. Dana tunjangan daerah yang telah dicairkan 'K' Bendahara UPTD Jatiasih, seharusnya diberikan kepada para guru PNS pada tanggal 5 lalu. Di duga dana tersebut, masih di pegang<sup>4</sup>.

Dalam berita tersebut membuat para guru terutama guru PNS merasa tidak puas. Karena hak yang seharusnya mereka terima belum juga didapatkan. Hal ini membuat beberapa guru menjadi tidak puas terhadap kinerja bendahara UPTD Jatiasih. Guru-guru hanya bisa

---

<sup>4</sup> <http://bekasiexpressnews.co.id/2014/09/guru-pns-harap-tunda-segera-diberikan/>, (Judul: Guru PNS Harap Tunda Segera diberikan), diakses pada tanggal 22 Februari 2015, pukul 17.12

berharap agar permasalahan tunjangan daerah ini dapat diproses secepatnya dan segera diberikan kepada guru-guru.

Kepuasan kerja guru bukan hanya diukur dengan gaji yang diterima oleh guru. Tetapi ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh sepuluh faktor, yakni kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, suasana kerja, supervise, faktor instrinsik pekerjaan, kondisi tempat kerja, aspek sosial kerja, komunikasi, dan yang terakhir adalah kelengkapan fasilitas<sup>5</sup>. Dari beberapa faktor yang disebutkan diatas, ternyata ada satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru yakni faktor komunikasi. Dalam hal ini peneliti lebih menfokuskan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan guru yaitu komunikasi interpersonal antar sesama guru.

Komunikasi interpersonal adalah kegiatan penyampaian informasi atau pesan baik itu verbal ataupun nonverbal yang memiliki arah keluar atau dengan orang lain baik itu satu orang maupun kepada kelompok. Komunikasi interpersonal merupakan sebuah kemampuan dalam hal komunikasi dengan orang lain, baik itu dalam kehidupan sehari-hari maupun juga dalam dunia pekerjaan.

---

<sup>5</sup> <http://www.kajianpustaka.com/2013/09/pengertian-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html>, (Judul: Pengertian dan Fakor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Muchlisin Raidi), diakses pada tanggal 22 Februari 2015, pukul 22.02

Komunikasi interpersonal diantara sesama guru harus terjalin dengan baik, karena dengan hubungan komunikasi yang terjalin atau terjaga dengan baik akan membuat perasaan guru menjadi lebih nyaman. Dengan adanya komunikasi di antara guru juga memberikan banyak informasi yang bisa membuat pekerjaan guru menjadi lebih baik. Guru juga akan merasa puas apabila komunikasi tersebut terjalin dengan harmonis. Bukan hanya di antara guru saja harus menjaga komunikasi tetapi pemimpin atau kepala sekolah juga harus menjaga komunikasi dengan baik. Dengan komunikasi yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan memuaskan.

Jelas bahwa jika guru mendapatkan kepuasan dalam bekerja terus dan meningkat kepuasannya, akan bersikap positif dalam pekerjaan dan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain itu harus saling menjaga komunikasi interpersonal dengan baik antar sesama guru. Sehingga sangat menunjang terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya, hal ini lah yang dibutuhkan oleh setiap organisasi pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
4. Bagaimana upaya meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?
5. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari sejumlah masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Peneliti membatasi penulisan pada variabel Y (variabel terikat) adalah kepuasan kerja guru yang

dibatasi dalam hal perasaan atas pekerjaan, perasaan terhadap perolehan gaji, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap pengawasan dan perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan pada variabel X (variabel bebas) adalah komunikasi interpersonal guru pada keterbukaan di antara perilaku komunikasi, rasa empati, sikap positif, sikap saling mendukung dan unsur. Sasaran penelitian ditujukan kepada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Penelitian dilakukan pada tahun 2015 dan dilakukan di Sekolah Dasar Negeri di 9 Kelurahan Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian ini, yaitu “ apakah terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi?”

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

Sebagai acuan untuk dapat memahami antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis sejauh mana hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan sebagai masukan dan dijadikan pengetahuan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.
- c. Bagi pembaca sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepuasan Kerja

###### a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.<sup>1</sup>

Menurut Wagner dan Hollenback menjelaskan, bahwa:

*"Job satisfaction is "a pleasurable feeling that results from the perception that one's job fulfills or allow for the fulfillment of one's important job value. Our definition job satisfaction includes three key components : value, important of values, and perception. Job satisfaction is a function of value, that is, what a person consciously or unconsciously desire to obtain from work".<sup>2</sup>*

Kepuasan kerja adalah "perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau

---

<sup>1</sup> Danang Suyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta, CAPS: Center for Academic Publishing Service, 2012), h. 210

<sup>2</sup> John. A Wagner, John R. Hollenbeck, *Organnizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, (New York, Congress Cataloging in Publication Data, 2005), hlm.106

memungkinkan pemenuhan nilai kerja seseorang yang penting. Kepuasan kerja definisi kita mencakup tiga komponen utama: nilai, yang penting nilai-nilai, dan persepsi. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai, yaitu, apa yang seseorang sadar atau tidak sadar inginkan untuk mendapatkan dari pekerjaan.

Kemudian Locke yang dikutip oleh Murray mendefinisikan:

*“Edwin Locke defines job satisfaction as 'a pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one's job or job satisfaction is arguably the most important of the work attitudes because of its potential relationship with performance’.”*<sup>3</sup>

Edwin Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau kepuasan kerja ini bisa dibilang yang paling penting dari sikap kerja karena hubungan potensial dengan kinerja.

Sedangkan Menurut Kreitner dan Kinicki bahwa:

*“Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job. This definition implies job satisfaction is not a unitary concept. Rather, a person can be relatively satisfied with one aspect of his or her job and dissatisfied with one or more other aspects’.”*<sup>4</sup>

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini menyiratkan

---

<sup>3</sup> Peter Murray, dkk, *Contemporary Issues in Management and Organisational Behaviour*, (Melbourne, Thomson, 2006), hlm. 54

<sup>4</sup> Kreitner dan Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York : McGraw Hil , 2008), h. 170

kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek atau pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Stephen P. Robbins mengemukakan:

*“Job satisfaction refers to an individual’s general attitude towards his or her job. A person with a high level of job satisfaction hold positive attitudes toward the job, a person who is dissatisfied with his or her job holds negative attitudes about the jobs”.*<sup>5</sup>

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memegang sikap negatif tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja terwujud apabila, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi<sup>6</sup>.

Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa *“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*. (kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja). Kemudian Mangkunegara mengutip dari Wexley dan Yuki

---

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson, 2011) h. 19

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) h. 295

mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feel about his or her job*”. (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya)<sup>7</sup>.

Rivai dan Mulyadi menerangkan:

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.<sup>8</sup>

Menurut Sunyoto kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>9</sup>

Handoko juga menjelaskan bahwa:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa uraian tokoh di atas tentang definisi dari kepuasan kerja, maka dapat disintesisakan kepuasan kerja adalah suatu

---

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT REMAJA ROSDAKARYA, 2011), hlm. 117

<sup>8</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.246

<sup>9</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CAPS, 2012), h.210

<sup>10</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2007), h. 193

perasaan senang atau tidak senang individu terhadap pekerjaan yang dimiliki.

#### **b. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja**

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg.<sup>11</sup>

Dengan penjelasan sebagai berikut:

##### 1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* darinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Dapat dikatakan bahwa kepuasan seorang pegawai dapat diukur dengan apa yang telah dilakukan dengan hasil yang didapat.

##### 2) Teori Perbedaan atau (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Teori ini menjelaskan cara mengukur kepuasan kerja dengan cara melihat apa yang seharusnya pegawai dapatkan

---

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 120 - 123

dengan kenyataan yang didapat oleh pegawai. Perasaan yang dirasakan oleh pegawai juga menjadi tolak ukur dari kepuasan kerja.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Apabila seorang pegawai terpenuhi kebutuhannya, maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka, pegawai tersebut merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai sebagai kelompok acuan. Kelompok menjadi acuan utama dalam menentukan kepuasan kerja pegawai.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yang dikutip oleh Mangkunegara, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kulaitas

pengawasan, hubungan kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *statisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berpartisipasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

#### 6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Harapan merupakan sesuatu perasaan yang diinginkan oleh seorang pegawai. Sebagai seorang pegawai yang harapan yang diharapkan selama bekerja. Apabila harapan seorang pegawai terpenuhi dengan baik maka, pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya apabila harapan seorang pegawai tidak terpenuhi dengan baik maka, pegawai tersebut tidak akan merasa puas.

### c. Komponen Kepuasan Kerja

Berdasarkan penjelasan Schermerhorn, terdapat beberapa komponen faktor kepuasan kerja. Komponen ini diperoleh dari *interview* dan kuesioner yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dan *Job Descriptive Index (JDI)*.

*The five facets of job satisfaction measured by the JDI are:*

- 1) *The work itself—responsibility, interest, and growth*
- 2) *Quality of supervision—technical help and social support*
- 3) *Relationships with co-workers—social harmony and respect*
- 4) *Promotion opportunities—chances for further advancement*
- 5) *Pay—adequacy of pay and perceived equity vis-à-vis others*<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> John R. Schermerhorn, etc. *Organizational Behavior*, (USA: John Wiley & Sons, Inc., 2010), h. 73

Menurut penjelasan di atas terdapat lima aspek kepuasan kerja diukur dengan JDI yang merupakan: pekerjaan itu sendiri-tanggung, perhatian, dan pertumbuhan, kualitas pengawasan-teknis bantuan dan dukungan sosial, hubungan yang harmoni dengan rekan kerja-sosial dan rasa hormat, promosi peluang-peluang untuk kemajuan lebih lanjut dan pembayaran dan ekuitas dirasakan orang lain.

Kepuasan kerja pegawai yang merupakan suatu perasaan pegawai mengenai pekerjaannya dapat diukur dengan situasi sehari-hari yang terjadi di lingkungan pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri yang merupakan pekerjaan sehari-hari yang digeluti oleh pegawai atas tanggung jawabnya, perhatiannya dan perkembangannya. Kemudian hal ini juga dapat dilihat dari kualitas pengawasan yang diberikan oleh lingkungan tempatnya bekerja, adanya hubungan yang baik antar sesama pegawai atau atasan, adanya promosi jabatan dan pembayaran upah atau gaji yang diterima oleh pegawai.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Mullins berpendapat terdapat beberapa faktor dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) *Individual factors include personality, education and qualifications, intelligence and abilities, age, marital status, orientation to work.*
- 2) *Social factors include relationships with co-workers, group working and norms, opportunities for interaction, informal organisation.*
- 3) *Cultural factors include underlying attitudes, beliefs and values.*

- 4) *Organisational factors include nature and size, formal structure, personnel policies and procedures, employee relations, nature of the work, technology and work organisation, supervision and styles of leadership, management systems, working conditions.*
- 5) *Environmental factors include economic, social, technical and governmental influences*<sup>13</sup>

Kemudian Armstrong menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

*The level of job satisfaction is affected by intrinsic and extrinsic motivating factors, the quality of supervision, social relationships with the work group and the degree to which individuals succeed or fail in their work.*<sup>14</sup>

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan sejauh mana individu berhasil atau gagal dalam pekerjaan mereka. Kemudian Sunyoto berpendapat, ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yakni:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
  - a) Hubungan antara manajer dengan karyawan
  - b) Faktor fisik dan kondisi kerja
  - c) Hubungan sosial di antara karyawan
  - d) Sugesti dari teman sekerja
- 2) Faktor individual, hubungan dengan:
  - a) Sikap orang terhadap pekerjaan
  - b) Usia orang dengan pekerjaan
  - c) Jenis kelamin

---

<sup>13</sup> Laurie. J. Mullins, *Management and Organisational Behavior*. (England : Pearson Education Limited, 2005), h. 701

<sup>14</sup> Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (USA: Kogan Page Limited, 2009), h. 344

- 3) Faktor keadaan keluarga karyawan
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan<sup>15</sup>

Berdasarkan faktor-faktor tersebut menjelaskan bahwa begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Apabila faktor-faktor ini dapat berjalan dengan baik, maka seseorang akan merasa puas. Bukan hanya puas, tetapi seseorang akan merasa lebih nyaman dan tenang. Faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh yang cukup baik bagi pegawai atau bagi seseorang.

Fred Luthans menjelaskan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan yaitu:

- The work it self.*
- 1) *The extent to which the job provides the individual with interesting tasks, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility.*

*Pay*

  - 2) *The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis a vis that of others in the organization.*

*Promotion opportunities.*

  - 3) *The chances for advancement in the organization.*

*Supervision.*

  - 4) *The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.*

*Coworkers.*

  - 5) *The degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive.*<sup>16</sup>

Dengan terjemahan sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT BUKU SERU, 2012), hlm. 212 - 213

<sup>16</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York, Congress Cataloging-in-Publication Data, 2011., h.212

1. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab

2. Gaji

Jumlah remunerasi keuangan yang diterima dan sejauh mana hal ini di pandang sebagai adil vis a vis orang lain dalam organisasi.

3. Peluang promosi

Kemungkinan untuk kemajuan dalam organisasi

4. Pengawasan

Kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

5. Rekan Kerja

Tingkat dimana sesama pekerja ahli teknis dan mendukung secara sosial.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah:

- 1) Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masakerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan

finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.<sup>17</sup>

#### e. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Karyawan

Menurut Robbins dan Judge, terdapat beberapa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

- 1) *Exit. The exit response directs behavior toward leaving the organization, including looking for a new position as well as resigning.*
- 2) *Voice. The voice response includes actively and constructively attempting to improve conditions, including suggesting improvements, discussing problems with superiors, and undertaking some forms of union activity.*
- 3) *Loyalty. The loyalty response means passively but optimistically waiting for conditions to improve, including speaking up for the organization in the face of external criticism and trusting the organization and its management to “do the right thing”*
- 4) *Neglect. The neglect response passively allows conditions to worsen and includes chronic absenteeism or lateness, reduced effort, and increased error rate.<sup>18</sup>*

Dengan terjemahan sebagai berikut:

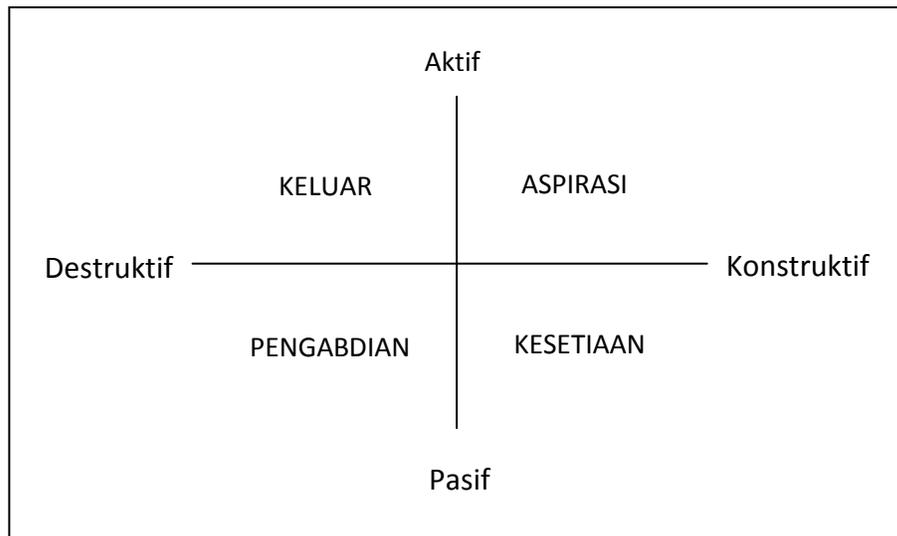
- 1) Keluar. Tanggapan keluar mengarahkan perilaku ke arah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri.
- 2) Suara. Respon suara termasuk aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk kegiatan serikat.

---

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.*, h. 120

<sup>18</sup> Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge, *Op.Cit.*, h.117-118

- 3) Loyalitas. Tanggapan loyalitas berarti pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk "melakukan the benar berpikir"
- 4) Mengabaikan. Tanggapan mengabaikan pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk absensi kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.



**Gambar 1.1 Respon-respon terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Indikator yang digunakan adalah perasaan atas pekerjaan, perasaan terhadap perolehan gaji, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap pengawasan dan perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

## 2. Komunikasi Interpersonal

### a. Hakekat Komunikasi Interpersonal

Menurut Enjang, komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) disebut juga dengan komunikasi antarpribadi. Diambil dari terjemahan kata *interpersonal*, yang terbagi dalam dua kata, *inter* berarti antara atau antar dan *personal* berarti pribadi. Sedangkan definisi umum komunikasi interpersonal adalah komunikasi setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.<sup>19</sup>

Menurut West dan Turner mengemukakan bahwa :

*“Interpersonal communication is communication with oneself. It is an internal dialogue and may take place even in the presence of another individual. Interpersonal communication is what goes on inside your head even when you are with someone”.*<sup>20</sup>

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dengan diri sendiri. Komunikasi interpersonal adalah dialog internal dan mungkin terjadi bahkan di hadapan orang lain. Komunikasi interpersonal adalah apa yang terjadi di dalam kepala seseorang bahkan ketika seseorang dengan seseorang.

Sedangkan menurut Luthans menjelaskan bahwa:

*“Interpersonal communication represents the middle ground between electronic media and information technology on the*

---

<sup>19</sup> Enjang, Komunikasi Konseling, (Bandung, NUANSA, 2009), hlm.68

<sup>20</sup> Richard West, Lynn H. Turner, *Introducing Communication Theory*, (New York, Printed in Singapore, 2010), hlm. 32 - 33

*extreme and nonverbal communication. In interpersonal communication, the major emphasis on transferring information from one person to another. Communication is looked on as a basic method of effecting behavioral change, and it incorporates the psychological process (perception, learning, and motivation) on the hand and language on the other”.*<sup>21</sup>

Komunikasi interpersonal merupakan jalan tengah antara media elektronik dan teknologi informasi komunikasi ekstrim dan nonverbal. Dalam komunikasi interpersonal, penekanan utama pada mentransfer informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi dipandang sebagai metode dasar mempengaruhi perubahan perilaku dan menggabungkan proses psikologis (persepsi, pembelajaran dan motivasi) dan bahasa di sisi lain.

Kemudian menurut Wood, bahwa:

*“We can define interpersonal communication as selective, systematic, individual, processual (is an ongoing process) transaction that allow people to reflect and build personal knowledge of one another and create shared meaning”.*<sup>22</sup>

Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai selektif, sistematis, individual, prosesual (adalah proses yang berkelanjutan) transaksi yang memungkinkan orang untuk mencerminkan dan membangun pengetahuan pribadi satu sama lain dan menciptakan makna bersama.

---

<sup>21</sup> Fred Luthans, *Op.Cit* hlm. 252 - 253

<sup>22</sup> Julia T. Wood, *Interpersonal Cummunication: Everyday Encounters* (Boston, Wadsworth, 2013) h.

Selain itu menurut Hardjana, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Kebanyakan komunikasi interpersonal berbentuk verbal dan dilakukan secara lisan.<sup>23</sup>

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menerima secara langsung. Dalam komunikasi interpersonal pengirim pesan dapat melakukan melalui verbal atau nonverbal. Dengan komunikasi interpersonal akan hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan beberapa uraian tokoh di atas tentang definisi dari komunikasi interpersonal, maka dapat disintesis komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua atau beberapa orang, dimana orang sebagai pengirim dapat menyampaikan pesan dan penerima dapat menerima dan menanggapi secara langsung.

#### **b. Tujuan Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal mungkin mempunyai beberapa tujuan. Di antara tujuan-tujuan itu adalah menemukan diri sendiri, menemukan dunia luar, membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti,

---

<sup>23</sup> Agus M. Hardjana, Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal, (Yogyakarta, KANISIUS, 2003), hlm. 85

berubah sikap dan tingkah laku, untuk bermain dan kesenangan dan untuk membantu.<sup>24</sup>

### 1. Menemukan Diri Sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Melalui komunikasi interpersonal seseorang akan belajar mengetahui bagaimana menghadapi masalah yang ada dalam berkomunikasi. Selain itu berkomunikasi juga akan mengetahui kepribadian seseorang.

### 2. Menemukan Dunia Luar

Komunikasi interpersonal menjadikan seseorang dapat memahami lebih banyak diri sendiri dan orang lain. Selain itu komunikasi juga menjadikan seseorang memahami lebih baik dunia luar, kejadian-kejadian dan orang lain.

### 3. Membentuk dan Menjaga Hubungan yang Penuh Arti

Dalam berkomunikasi setiap manusia menginginkan membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Hubungan yang demikian mampu membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan manusia untuk saling berbagi, kesenangan manusia dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri sendiri.

---

<sup>24</sup> Arni Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 165 - 167

#### 4. Berubah Sikap dan Tingkah Laku

Banyak waktu kita digunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Kita banyak menggunakan waktu terlibat dalam posisi interpersonal.

#### 5. Untuk Bermain dan Kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Dengan melakukan komunikasi interpersonal semacam ini dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan dari semua keseriusan di lingkungan kita.

#### 6. Untuk Membantu

Komunikasi interpersonal adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang diri, membentuk hubungan yang lebih berarti dan memperoleh tambahan pengetahuan dunia luar. Komunikasi interpersonal biasanya dimotivasi oleh kombinasi bermacam-macam faktor dan tidaklah mempunyai satu efek, tetapi kombinasi berbagai efek atau hasil.

### **c. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal**

Ada macam-macam nama dalam komunikasi interpersonal, Redding mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal menjadi interaksi intim, percakapan sosial, interograsi atau pemeriksaan dan

wawancara yang dikutip oleh Muhammad, adalah interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan dan wawancara.<sup>25</sup>

### 1. Interaksi Intim

Interaksi intim termasuk komunikasi di antara teman baik, pasangan sudah menikah, anggota famili, dan orang-orang yang mempunyai ikatan emosional yang kuat. Komunikasi ini biasa terjadi antara sesama manusia.

### 2. Percakapan Sosial

Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana dengan sedikit berbicara. Percakapan sosial ini mempermudah seseorang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Dalam organisasi komunikasi semacam ini sangat perlu, karena dengan melakukan komunikasi tersebut seseorang dapat bekerja dengan baik.

### 3. Interogasi atau Pemeriksaan

Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam control, yang meminta atau bahkan menuntut informasi daripada yang lain. Dengan melakukan interogasi didalam organisasi maka akan mengetahui apa yang sedang terjadi.

---

<sup>25</sup> Arni Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 159 - 160

#### 4. Wawancara

Wawancara adalah satu bentuk komunikasi interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa Tanya jawab. Dalam hal ini, dengan melakukan wawancara akan mempermudah dalam menemukan informasi. Selain itu juga dapat mengetahui karakteristik seseorang.

#### d. Bentuk-bentuk Komunikasi Interpersonal

Dalam komunikasi interpersonal, terdapat pula bentuk-bentuk komunikasi, sehingga memudahkan kita dalam mengkatagorikan kegiatan dalam komunikasi interpersonal, yaitu komunikasi insani, komunikasi nonverbal dan komunikasi verbal<sup>26</sup>

##### 1. Kmunikasi Insani

Komunikasi insani adalah proses pembentukan makna antara dua orang atau lebih. Komunikasi insani merupakan satu proses yang tak dapat diraba (*intangible*), yang selalu berubah.

##### 2. Komunikasi Non Verbal.

Melalui komunikasi nonverbal, seseorang dapat mengetahui suasana emosional seseorang. Batasan komunikasi nonverbal tidaklah selalu mudah. Komunikasi nonverbal biasa dilakukan dengan gerak tubuh. Dengan melakukan komunikasi nonverbal akan mengetahui situasi dan kondisi lawan bicara.

---

<sup>26</sup> Enjang, *Op.Cit*, hlm. 68 - 75

### 3. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, perasaan dan maksud seseorang. Biasanya komunikasi verbal dilakukan dengan mengucapkan kata-kata. Bukan hanya kata-kata tetapi bahasa yang digunakan juga mudah untuk dimengerti oleh lawan bicara.

#### e. Proses Komunikasi Interpersonal

Dalam berkomunikasi, sedikitnya manusia berkomunikasi pada dua tingkatan, yaitu isi dan hubungan. Tingkatan isi adalah makna yang jelas dan terkandung dalam pesan verbal. Pada tingkatan hubungan meliputi pesan yang disampaikan tentang bagaimana manusia memandang teman, hubungan yang maju dan bagaimana mengirimkan pesan-pesan hubungan ini? Semua dilakukan melalui perilaku nonverbal.

Menurut Liliwari yang dikutip oleh Enjang, komunikasi interpersonal mengenal dua variabel dalam proses kerjanya, yaitu variabel tetap dan variabel tidak tetap.

- 1) Variabel Tetap dalam Proses komunikasi
  - a) Pengirim
  - b) Latar belakang
  - c) Pesan atau rangsangan (stimulus)
  - d) Saluran atau media
  - e) Penerima
  - f) Umpan balik
  - g) Gangguan entropi
  - h) Suasana.
- 2) Variabel Tidak Tetap dalam Komunikasi Interpersonal
  - a) Pengalaman
  - b) Pandangan yang bias atau melenceng

- c) Harapan berlebihan yang sesuai dengan karakteristik pribadi.<sup>27</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa dalam berkomunikasi terdapat suatu proses. Proses dalam berkomunikasi melalui banyak tahapan yang harus dilalui seseorang. Proses tersebut memberikan tahapan seseorang mulai dari mengirimkan pesan atau ungkapan yang akan diberikan. Sehingga lawan bicara akan merespon atau memberikan umpan balik. Dengan begitu akan menjelaskan bagaimana suasana dawan bicara tersebut.

#### **f. Efektivitas Komunikasi Interpersonal**

Pada hakikatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan. Komunikasi ini paling efektif mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

Menurut Kumar yang kutip oleh Wiryanto, efektivitas komunikasi interpersonal mempunyai lima ciri, sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan (*openness*). Kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi.
- 2) Empati (*empathy*). Merasakan apa yang dirasakan orang lain
- 3) Dukungan (*supportiveness*). Situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif
- 4) Rasa positif (*positiveness*). Seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif

---

<sup>27</sup> Ejang, *Op.Cit*, hlm. 79 - 89

- 5) Kesetaraan (*equality*). Pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan<sup>28</sup>.

Kemudian berdasarkan Suranto Aw, keefektifan komunikasi interpersonal dapat pula dijelaskan dari persektif *The 5 Inevitable of Effective Communication* atau lima hukum komunikasi efektif itu meliputi: *Respect, Empaty, Audible, Clarity and Humble*<sup>29</sup>

1. *Respect*, ialah sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang kita sampaikan.
2. *Empathy*, kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.
3. *Audible*, dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.
4. *Clarity*, keterbukaan atau transparan. Kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi atau berbagai penafsiranyang berlainan.
5. *Humble*, besikap rendah hati. Sikap ini merupakan unsure yang terkait dengan hukum pertama untuk membangun rasa menghargai orang lain.

Sedangkan, Suranto Aw mengutip dari Devito menggunakan lima sikap positif yang perlu dipertibangkan ketika seseorang merencanakan

---

<sup>28</sup> Wiryanto, *Op.Cit*, hlm. 36

<sup>29</sup> Suranto Aw, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2011), hlm. 80-82

komunikasi interpersonal. Lima sikap positif tersebut , meliputi keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*) dan kesetaraan (*equality*)<sup>30</sup>

#### 1. Keterbukaan

Keterbukaan adalah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Dalam berkomunikasi keterbukaan sangatlah penting, karena dengan sikap saling terbuka akan membuat seseorang menjadi lebih baik lagi dalam berkomunikasi.

#### 2. Empati

Empati adalah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain.

#### 3. Sikap mendukung

Sikap mendukung adalah dua orang yang melakukan percakapan atau yang sedang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

---

<sup>30</sup> Suranto Aw, *Ibid*, hlm 82-84

#### 4. Sikap positif (*positiveness*)

Sikap positif merupakan sebuah bentuk sikap dan perilaku seseorang. Bentuk sikap saat berkomunikasi adalah orang yang terlibat dalam berkomunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pemikiran positif.

#### 5. Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan adalah orang yang sedang berkomunikasi akan menempatkan diri setara dengan orang lain. Maksudnya adalah ketika berkomunikasi akan terjalin kesetaraan atau kesamaan dalam membuat arti atau maksud komunikasi secara utuh diantara orang yang sedang berkomunikasi.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa dalam berkomunikasi terdapat indikator yaitu rasa saling keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan juga keterbukaan. Karena dengan adanya perasaan seperti itu komunikasi akan berjalan dengan efektif. Komunikasi yang berjalan dengan efektif akan memberikan sebuah informasi yang baik dan mudah diterima.

#### **g. Hambatan Komunikasi Interpersonal**

Ada banyak hal yang dapat mengganggu seseorang dalam berkomunikasi secara efektif. Komunikasi dikatakan berhasil hanya jika penerima memahami pesan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim. Gangguan merupakan segala campur tangan dalam proses komunikasi

yang mengubah atau mengambungkan apa yang digantikan oleh pengirim. Penyebab-penyebab dari hambatan komunikasi itu antara lain sebagai berikut:

- 1) Komunikator berpikir dalam lingkungan dirinya sendiri;
- 2) Berbicara dengan konteks penuh rahasia dan sampaikan dalam waktu yang kurang tepat;
- 3) Tanpa member contoh nyata, penjelasan sifatnya hanya umum;
- 4) Bersikap dictator, kurang menggunakan perasaan sebagai pimpinan, sebagai teman;
- 5) Lamban, tidak efisien;
- 6) Terlalu cepat mengambil keputusan;
- 7) Tidak konsekuen, tidak ada alternative.<sup>31</sup>

Hambatan-hambatan tersebut harus di hindarkan agar komunikasi berjalan dengan efektif. Karena hambatan-hambatan yang ada akan mengganggu komunikasi seseorang. Komunikasi yang efektif akan membuat hubungan sesama manusia menjadi lebih baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disintesisikan. Komunikasi interpersonal adalah proses interaksi atau pertukaran informasi biasanya dilakukan oleh dua orang, seseorang akan mengirimkan informasi secara langsung dan informasi tersebut akan diterima secara langsung oleh lawan bicara. Dengan indikator keterbukaan, rasa empati, sikap saling percaya, sikap positif, sikap saling mendukung dan unsur kesamaan.

---

<sup>31</sup> Maria Assumpta Rumanti, **Dasar-dasar Public Relations**, (Jakarta: PT Grasindo, 2002) h. 96

### 3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penjelasan Mangkunegara, terdapat variabel-variabel faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, adalah ukuran organisasi perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.<sup>32</sup>

Dalam hal ini kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai merupakan suatu kegiatan interaksi yang mereka lakukan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor komunikasi interpersonal. Dalam dunia kerja komunikasi interpersonal merupakan hal yang tidak dapat dielakkan dalam suatu organisasi. Karena melalui komunikasi interpersonal individu dapat mentransfer pikiran atau informasi yang ia miliki secara langsung kepada individu yang lain.

---

<sup>32</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.*, h. 118-119

Komunikasi yang terjalin dalam komunikasi interpersonal tidak hanya sebatas saling memberi dan menerima informasi, melainkan juga mencerminkan adanya kehangatan, keterbukaan, dan dukungan selama terjadinya komunikasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Efektivitas Komunikasi Interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*)<sup>33</sup>.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan terdapat hasil penelitian lain yang relevan dengan variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang relevan dapat mendukung peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian-penelitian berikutnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Sinarno, Manajemen Pendidikan, dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Administrasi Jakarta Barat” adapun abstrak penelitian tersebut :

---

<sup>33</sup> <http://jurnal-altajdid.com/index.php/komunikasi/4-komunikasi-interpersonal-dan-kepuasan-kerja>, (Judul: Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja, Amrul Asyar Ahsan), pada tanggal 9 Februari 2015, pukul 15.35

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris tentang ada tidaknya hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Administrasi Jakarta Barat. Dengan populasi sebanyak 309 orang guru, sampel yang diambil sebanyak 31 orang guru sebagai responden dengan teknik *Proportional Random Sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey. Pengumpulan data untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y) menggunakan angket. Angket ini diujicobakan kepada 20 responden dengan menggunakan analisis butir. Hasil uji coba instrumen variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) dengan uji validitas dan nilai reliabilitas menunjukkan dari 40 butir soal terdapat 36 item yang valid dan nilai reliabilitasnya sebesar 0,963. Sedangkan hasil uji coba variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dengan uji validitas dan nilai reliabilitas menunjukkan dari 40 butir soal terdapat 36 item yang valid dan nilai reliabilitasnya sebesar 0,9957. Hal ini berarti instrument dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis data korelasi *Product Moment* dengan terlebih dahulu dilaksanakan uji prasyarat yang meliputi pengujian normalitas

dan pengujian linieritas. Pengujian normalitas menghasilkan  $L_{hitung}$  sebesar 0,1486 untuk variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X) dan  $L_{hitung}$  sebesar 0,0951 untuk variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) dan  $L_{tabel}$  dengan  $N = 31$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,1591. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua angket berdistribusi normal. Sedangkan, pengujian linieritas menghasilkan regresi linier  $\bar{Y} = 43,91 + 0,44X$ . Perhitungan uji linieritas terhadap koefisien korelasi dengan menggunakan uji t menghasilkan  $t_{hitung} = 3,686$  dengan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 29$  taraf signifikansinya  $\alpha = 0,05$  adalah 1,699 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Administrasi Jakarta Barat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah memberikan kontribusi sebesar 22,63% terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru. Walaupun Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah bukan satu-

satunya faktor yang dapat mempengaruhi. Faktor-faktor itu dapat berasal dari mana saja. Dengan kata lain semakin efektif Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan guru, maka semakin baik pula Kepuasan Kerja Guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Novia Gusliza, Administrasi Pendidikan, dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi” adapun abstrak penelitian tersebut :

*“This research aim to know satisfaction of, communication of interpersonal communication and of interpersonal with satisfaction of officer On duty Education of Young man and Athletic Town of Bukittinggi. This research have the character of, research population amount to 100 people. This Research Sampel amount to 50 people with technique of Stratified Random Sampling. This Instrument Research enquette model scale of Likert. Result of data analysis indicate that 1) communication of interpersonal office On duty Education of Young man and Athletics Town of Bukitinggi reside in good category (73,08) 2) satisfaction of officer On duty Education Bukittinggi reside in good category (70,08), and 3) there are meaning communications of interpersonal with satisfaction of officer On duty Education Of Young Man and Athletic Town of Bukittinggi with t equal to 20,54 trust level 99%”.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan, komunikasi komunikasi interpersonal dan intrapersonal dengan kepuasan petugas Dinas Pendidikan Pemuda dan Athletic Kota Bukittinggi. Penelitian ini bersifat, jumlah populasi penelitian 100 orang. Ini jumlah Penelitian Sampel 50 orang dengan teknik Stratified Random Sampling. Ini skala

Model angket Instrumen Penelitian Likert. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) komunikasi antarpribadi kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Atletik Kota Bukittinggi berada dalam kategori baik (73,08) 2) kepuasan petugas Dinas Pendidikan Bukittinggi berada dalam kategori baik (70,08) , dan 3) ada makna komunikasi interpersonal dengan kepuasan petugas Dinas Pendidikan pemuda dan of Athletic Kota Bukittinggi dengan t sebesar 20,54 tingkat kepercayaan 99%.

### **C. Kerangka Berfikir**

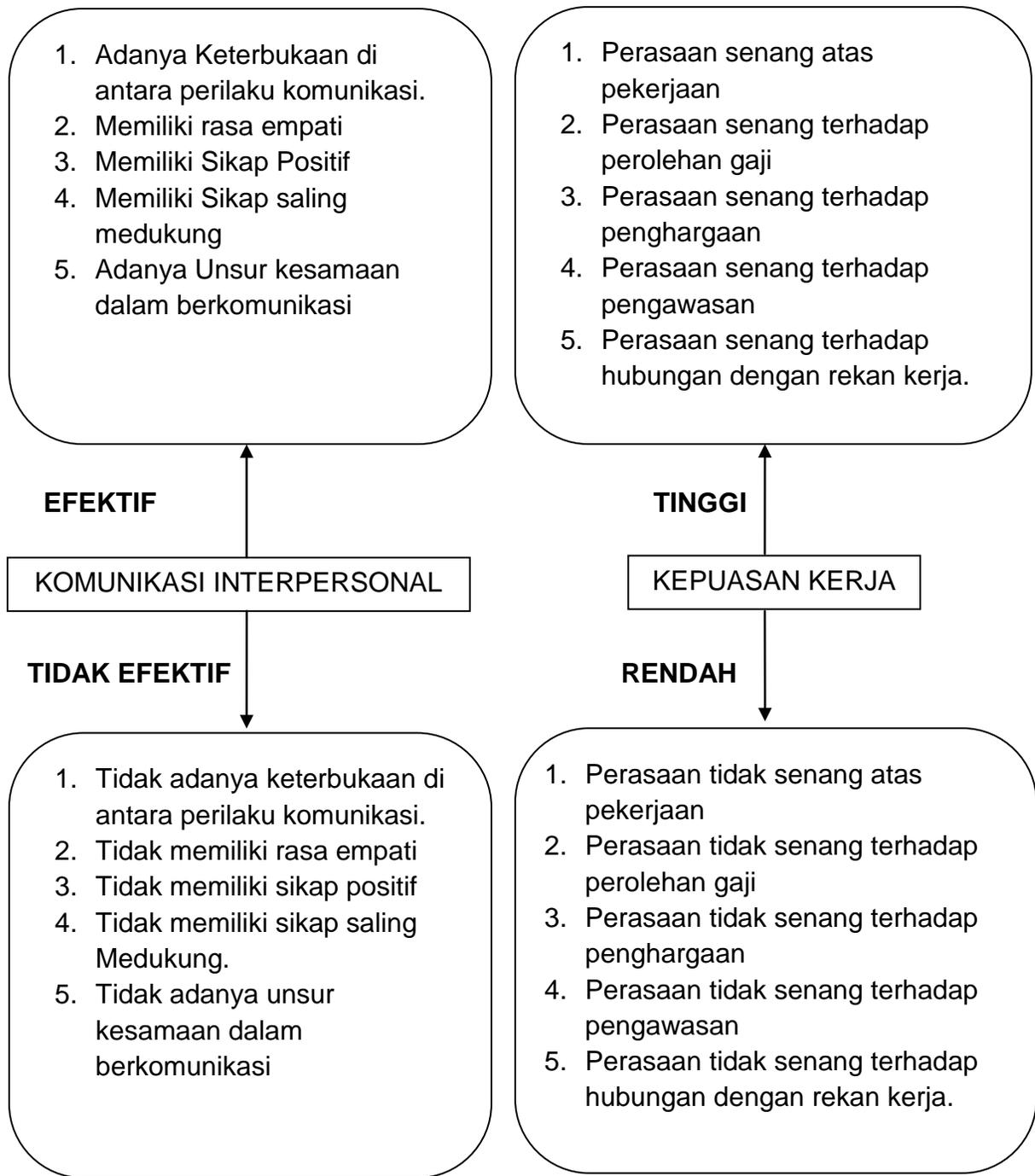
Komunikasi interpersonal merupakan salah satu dasar keberhasilan suatu organisasi pendidikan seperti sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Komunikasi menjadi suatu bagian yang sentral dari segi sesuatu yang akan dilakukan manusia. Komunikasi merupakan interaksi antar sesama manusia, bukan hanya interaksi tetapi terjadinya pertukaran informasi. Komunikasi interpersonal dapat terjadi dengan baik apabila saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai, dan saling membutuhkan satu sama lainnya. Dengan demikian akan tercipta komunikasi interpersonal yang baik karena didasarkan pada kepuasan batin setiap individu.

Kepuasan kerja guru sangat diperlukan dalam sebuah sekolah, karena dengan guru merasa puas dalam bekerja akan menghasilkan

pekerjaan yang baik juga. Bukan hanya menghasilkan pekerjaan yang, tetapi guru akan menghasilkan peserta didik yang berkompeten. Kepuasan kerja guru yang harus ditingkatkan adalah sikap terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerjasama.

Dengan adanya komunikasi interpersonal yang efektif diantara guru ataupun kepala sekolah terhadap guru akan tercipta hubungan yang kondusif. Hal ini diharapkan dapat mempengaruhi dan mengubah sikap serta perilaku guru, sehingga dapat mendorong untuk meningkatkan kepuasannya sebagai pelanggan internal. Oleh karena itu, sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi dapat berperan dalam memenuhi kepuasan kerja guru agar lebih baik dalam bekerja. Melalui suasana kantor yang nyaman dan menyenangkan.

Dengan demikian, guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik dan ikhlas. Selain itu guru akan lebih semangat lagi dalam bekerja dan mengajar peserta didik. Agar lebih memperjelas hubungan kedua variabel diatas, maka dapat digambarkan dalam bagan kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 1.2 Gambar Kerangka Berfikir**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan dari kerangka berpikir, hasil penelitian yang relevan dan kajian teori di atas, maka peneliti mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa: terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal yang dimiliki guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Waktu penelitian dilakukan dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei tahun 2015.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-

kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.<sup>1</sup>

Menurut Prof. Dr. Sugiyono pengertian metode survey yaitu:

Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Bentuk survey yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk angket atau kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.<sup>2</sup>

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menemukan adanya pengaruh atau hubungan antara variabel X dan variabel Y. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi korelasional. Pendekatan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 7

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta. 2006. Hal. 151

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 247

Jadi metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik angket atau kuesioner. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat memperoleh informasi dari responden melalui seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel komunikasi interpersonal dan variabel kepuasan kerja.

#### D. Desain Penelitian

Pada penelitian ini, desain penelitian yang akan digunakan adalah desain dimana suatu kelompok dikenakan satu kali pengamatan dan setiap subjek dalam kelompok mempunyai dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (komunikasi interpersonal) dan variabel terikat (kepuasan kerja).

Untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan desain penelitian *Product Moment* sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Desain Penelitian**

Subjek	Variabel X	Variabel Y
1	$X_1$	$Y_1$
2	$X_2$	$Y_2$
3	$X_3$	$Y_3$
....	.....	.....
N	$X_n$	$Y_n$

Keterangan:

Subjek : Guru SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi

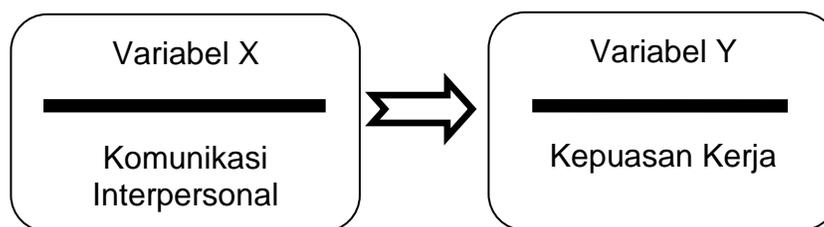
Variabel X : Komunikasi Interpersonal

Variabel Y : Kepuasan Kerja Guru

X1....Xn : Nilai Komunikasi Interpersonal

Y1....Yn : Nilai Kepuasan Kerja

Untuk menggambarkan hubungan antar kedua variabel tersebut, maka dapat digambarkan desain sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Desain penelitian**

Dari gambar di atas, terlihat bahwa variabel X yaitu motivasi akan memengaruhi variabel Y yaitu kepuasan kerja. Untuk mengetahui lebih jelas hubungan diantara kedua variabel tersebut, peneliti menggunakan desain penelitian kolerasi *Product Moment*. Korelasi *Product Moment* adalah teknik yang digunakan untuk mencari korelasi antar dua variabel yang dikembangkan oleh Karl Pearson.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Prof. Dr. Anas Sudijono. Pengantar Statistik Pendidikan. 2010. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal.190

## E. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan seluruh subjek penelitian. Menurut Zuriah, populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.<sup>5</sup>

Menurut S. Margono, populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia.<sup>6</sup> Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi yang berjumlah 378 guru yang tersebar dalam 44 SD Negeri.

## F. Sampel

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey dengan mengetahui dan ditentukan populasinya.

Sugiyono mendefinisikan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>7</sup> Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan *Simple Random Sampling*. Arikunto mendefinisikan, *Simple Random Sampling* adalah dalam proses pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek-subjek didalam

---

<sup>5</sup> Nurul Zuriah, Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 116

<sup>6</sup> S. margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: RINEKA CIPTA 2010) h. 118

<sup>7</sup> Sugiyono. *Op.Cit.* 91

populasi sehingga semua objek dianggap sama. Dengan demikian, maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*change*) dipilih menjadi sampel.<sup>8</sup>

Pengambilan sampel berdasarkan proporsi dari populasi yang ada, mengambil 15% dari jumlah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi yang berjumlah 378 orang. Hal ini berdasarkan pendapat Arikunto, menurut Arikunto apabila subyeknya lebih dari 100, maka antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti (waktu, tenaga, dan biaya), sempit atau luasnya wilayah dan besar kecilnya tanggung jawab<sup>9</sup>. Pengambilan sampel diambil 15% dari jumlah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, maka diperoleh hasil pembulatan 60 orang guru.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini, angket terdiri dari dua bagian, yaitu angket mengenai komunikasi interpersonal (sebagai variabel X) dan angket mengenai kepuasan kerja guru (variabel Y). Kedua angket ini diberikan atau diisi oleh Guru SD Negeri Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Kuesioner (angket) merupakan teknik

---

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 111

<sup>9</sup> Suharsimi Arikuntoro, *Op.Cit*, hal. 110

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>10</sup> Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang sesuai. Adapun yang terkait dengan teknik pengumpulan data antara lain:

### **1. Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang individu terhadap pekerjaan yang dimiliki.

#### **b. Definisi Operasional Variabel**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang guru terhadap pekerjaan yang dimiliki. Untuk mengukur variabel ini maka indikator yang digunakan adalah (1) perasaan atas pekerjaan, (2) perasaan terhadap perolehan gaji, (3) perasaan terhadap penghargaan, (4) perasaan terhadap pengawasan, (5) perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

#### **c. Kisi-kisi instrumen**

Pernyataan-pernyataan dalam kepuasan kerja guru menggunakan skala lima alternatif pilihan yaitu sangat menyenangkan (SM), menyenangkan (M), kurang menyenangkan (KM), tidak menyenangkan (TM), dan sangat tidak menyenangkan

---

<sup>10</sup> Sugiyono. *Op.Cit.*, h. 162

(STM). Masing-masing pernyataan diberi skor satu sampai lima. Penetapan skor ini tergantung pada sifat pernyataan. Untuk pernyataan yang bersifat positif kemungkinan jawaban diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Bobot atau Nilai Skala *Likert* (Variabel Y)**

Alternatif Jawaban Variabel Y	Nilai Per Butir	
	Positif	Negatif
Sangat Menyenangkan (SM)	5	1
Menyenangkan (M)	4	2
Kurang Menyenangkan (KM)	3	3
Tidak Menyenangkan (TM)	2	4
Sangat Tidak Menyenangkan (STM)	1	5

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	No. Item Uji Coba	Instrumen Final
<b>Variabel Y:</b>	Perasaan atas pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 4, 5, 8
	Perasaan terhadap perolehan gaji	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	9, 10, 12, 13, 14, 15
	Perasaan terhadap penghargaan	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
	Perasaan terhadap pengawasan	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	24, 25, 26, 27, 28, 29, 31
	Perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja.	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40

## 2. Variabel X (Komunikasi Interpersonal)

### a. Definisi Konseptual

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, di mana seseorang sebagai pengirim dapat menyampaikan pesan dan penerima dapat menerima dan menanggapi pesan secara langsung.

### b. Definisi Operasional Variabel

Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa guru, dimana guru sebagai pengirim dapat menyampaikan pesan dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.

Untuk mengukur variabel ini maka indikator yang digunakan adalah indikator yang digunakan adalah (1) rasa empati, (2) sikap mendukung, (3) sikap positif, (4) sikap terbuka dan (5) unsur kesamaan

### c. Kisi-kisi instrumen

Pernyataan-pernyataan dalam komunikasi interpersonal guru menggunakan skala lima alternatif pilihan Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), Pernah (P), Tidak Pernah (TP). Masing-masing pernyataan diberi skor satu sampai lima. Penetapan skor ini tergantung pada sifat pernyataan. Untuk pernyataan yang bersifat positif kemungkinan jawaban diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Bobot atau Nilai Skala *Likert* (Variabel X)**

Alternatif Jawaban Variabel X	Nilai Per Butir	
	Positif	Negatif
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Jarang (JR)	3	3
Pernah (P)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

**Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal**

Variabel	Indikator	No. Item Uji Coba	Instrumen Final
<b>Variabel X:</b>	Sikap Terbuka	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 4, 5, 6, 7, 8
	Rasa Empati	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
	Sikap Positif	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	17, 18, 20, 21, 22, 23, 24
	Sikap Mendukung	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32
	Unsur Kesamaan	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	33, 34, 35, 36, 38, 39, 40

## H. Uji Instrumen

Sebelum dipakai dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu instrumen diujicobakan kepada 20 guru di sekolah. Hal ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

### 1. Uji Validitas (kesahihan)

Untuk mengetahui tingkat kevaliditasan tiap item, dilakukan analisis butir melalui teknik korelasi *Product Moment*. Metode ini menganalisis tiap item, hingga dapat mencerminkan kesahihan tiap-tiap item dari angket tersebut. Analisis itu dilakukan dengan mengkorelasi skor item dengan skor awal. Rumus korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

#### Keterangan :

$r_{xy}$	= Angka korelasi "r" <i>product moment</i>
N	= Jumlah skor butir
X	= Skor tiap item
Y	= Skor total
$Y^2$	= Kuadrat skor total
$\sum X$	= Jumlah skor per item
$\sum Y$	= Jumlah skor total
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor per item
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor total
$\sum XY$	= Hasil kali antara X dan Y

Berdasarkan uji coba angket yang dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Bila butir pertanyaan dari angket tidak memenuhi tingkat validitas maka tidak

dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk mendapatkan tingkat validitas maka harus memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar setelah dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05.

Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh untuk variabel X yang terdiri dari 40 pernyataan diperoleh 35 pernyataan yang valid, yaitu pernyataan yang memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,514<sup>11</sup> sedangkan  $r_{tabel}$  untuk  $n = 20$  adalah 0,444 maka dapat dilihat bahwa butir 3 adalah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Sedangkan untuk variabel Y yang terdiri dari 40 butir pernyataan diperoleh 35 pernyataan yang valid, yaitu yang memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Misalnya untuk butir 1 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,588<sup>12</sup> sedangkan  $r_{tabel}$  untuk  $n = 20$  adalah 0,444 maka dapat dilihat bahwa butir 1 adalah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen merupakan tingkat kehandalan instrumen tersebut, berarti cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

---

<sup>11</sup> Lampiran 2, Perhitungan Uji Validitas Variabel X

<sup>12</sup> Lampiran 6, Perhitungan Uji Validitas Variabel Y

karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>13</sup> Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus *alpha* dikarenakan peneliti menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 melainkan dengan skala Likert. Berikut adalah rumus *Alpha Cronbach*:<sup>14</sup>

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$	= Reliabilitas instrumen
$k$	= banyaknya item soal
$\sum \sigma^2 b$	= Jumlah varian butir
$\sigma^2 t$	= Varian total
Jika $r_h > r_t$	= Instrumen dinyatakan reliabel
Jika $r_h < r_t$	= Instrumen dinyatakan tidak reliabel

Untuk memperoleh jumlah varians butir terlebih dahulu dicari varians setiap butirnya, kemudian dijumlahkan. Berikut adalah rumus untuk mencari varians :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$\sigma^2$	= Varians
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor total
$(\sum X)^2$	= Jumlah skor total dikuadratkan
$N$	= Jumlah sampel

Selanjutnya dilakukan pengukuran terhadap variabel X (komunikasi interpersonal guru) maka akan didapat hasil berupa

<sup>13</sup>*ibid.*, h. 221

<sup>14</sup>*ibid.*, h. 239

angka dan juga tingkat hubungan yang menyatakan tinggi atau rendahnya reliabilitas. Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh nilai reliabilitas untuk variabel X sebesar 0,221<sup>15</sup> dan variabel Y sebesar 0,221<sup>16</sup>. kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 20$  adalah 0,444. setelah dikonsultasikan diketahui bahwa angket kedua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

## I. Teknik Analisis Data Statistik

Sebelum data yang diperoleh dianalisis dengan rumus statistik, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang berupa uji normalitas dan uji linieritas. Adapun teknik analisis data dilakukan dengan syarat penggunaan teknik analisis Korelasi *Product moment*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat, diantaranya:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Uji *Liliefors*. Berikut adalah rumusnya: <sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Lampiran 5, Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Y

<sup>16</sup> Lampiran 9, Perhitungan Uji Reabilitas Variabel X, h.96

<sup>17</sup> Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 468

$$L_o = |F(z_i) - S(z_i)|$$

Keterangan :

- $L_o$  = Harga mutlak terbesar  
 $F(z_i)$  = Peluang angka baku  
 $S(z_i)$  = Proporsi angka baku

Dalam menguji normalitas ini, perlu menempug langkah-langkah sebagai berikut : <sup>18</sup>

- a. Mengadakan pengamatan terhadap  $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$  untuk menjadi bilangan baku  $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$  dengan menggunakan rumus :

$$Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$$

Dimana,

- $Z_i$  = bilangan baku  
 $x_i$  = data sampel  
 $\bar{x}$  = rata-rata sampel  
 $s$  = simpangan baku

- b. Untuk setiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F(z_i) = P(z \leq z_i)$
- c. Selanjutnya, dihitung proporsi  $z_1, z_2, \dots, z_n$  yang lebih kecil atau sama dengan  $z_i$ . Jika proporsi ini dinyatakan oleh  $S(z_i)$ , maka :

$$S(z_i) = \frac{\text{banyaknyaz}_1, z_2, \dots, z_n \text{ yang } \leq z_i}{n}$$

- d. Kemudian, hitung selisih  $F(z_i) - S(z_i)$  kemudian tentukan harga mutlaknya.

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 466-467

- e. Ambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut.

Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka nilai  $L_o$  dibandingkan dengan  $L_{tabel}$  dengan kriteria normalitas sebagai berikut:

$L_o < L_{tabel}$  = menerima hipotesis nol ( $H_o$ ) dengan kesimpulan data berdistribusi normal

$L_o > L_{tabel}$  = menolak hipotesis nol ( $H_o$ ) dengan kesimpulan data tidak berdistribusi normal

## 2. Uji Linieritas

Dalam uji linieritas ini menggunakan analisa regresi dimana terdapat dua variabel yaitu variabel bebas atau variabel  $X$ , dan variabel terikat atau variabel  $Y$ . Rumus regresi linier adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel kriteria

$X$  = Variabel prediktor

$a$  = Bilangan konstan

$b$  = Bilangan regresi

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, h. 312

Adapun rumus untuk mencari bilangan konstan ( $a$ ) dan koefisien arah regresi ( $b$ ) dalam rumus linier adalah:<sup>20</sup>

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

$a$  = Bilangan konstan

$b$  = Bilangan regresi

$\sum X$  = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel Y

$n$  = Banyaknya sampel

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis Uji F, di lakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Persamaan:

$H_0$  : Model regresi linier

$H_a$  : Model regresi tidak linier

2) Penentuan nilai F

$F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha)} ; (k-2) ; (n-k)$

$$F_{\text{hitung}} = \frac{S^2 TC}{S^2 e}$$

---

<sup>20</sup>*ibid.*, h. 315

Sumber Variasi	dk	JK	KT = JK/dk	F
Regresi (a)	1	$(\sum Y)^2/n$	$(\sum Y)^2/n$	$\frac{S^2 Reg}{S^2 Res}$
Regresi (bla)	1	JK Reg (bla)	$S^2 Reg$	
Residu	$n - 2$	JK Res	$S^2 Res$	
Tuna Cocok	$k - 2$	JK (TC)	$S^2 TC$	$\frac{S^2 TC}{S^2 e}$
Kekeliruan	$n - k$	JK (E)	$S^2 e$	

### 3) Kesimpulan

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : Model regresi tidak lillier

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : Model regresi lillier

## J. Hipotesis Statistik

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari arti katanya, hipotesis memang berasal dari 2 penggalan kata, "*hypo*" yang artinya "di bawah" dan "*thesa*" yang artinya "kebenaran". Jadi, hipotesis yang kemudian cara penulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis.<sup>21</sup>

Dalam penelitian kuantitatif yang dipandu oleh pertanyaan tertutup, hipotesis memainkan peran penting. Hipotesis adalah harapan

<sup>21</sup>Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, h. 110

teoretis yang akan dihadapkan dengan hasil empiris yang dikumpulkan selama kegiatan penelitian.<sup>22</sup>

Pengujian hipotesis ini digunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk memperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} - \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$N$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor tiap butir

$Y$  = Skor total

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X$  = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

<sup>22</sup>Jan Jonker, Bartjan J.W. Pennink, dan Sari Wahyuni, *Metodologi Penelitian Panduan untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 62

Selanjutnya adalah menentukan pengujian hipotesis statistik, dengan ketentuan :

$H_o : \rho = 0$ , dengan kesimpulan tidak terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru.

$H_a : \rho > 0$ , dengan kesimpulan terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru.

Setelah mengetahui nilai  $r$  *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi guna menentukan derajat hubungan.

Rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  = Koefisien korelasi *product moment*

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji  $t$  sebagai berikut :<sup>23</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

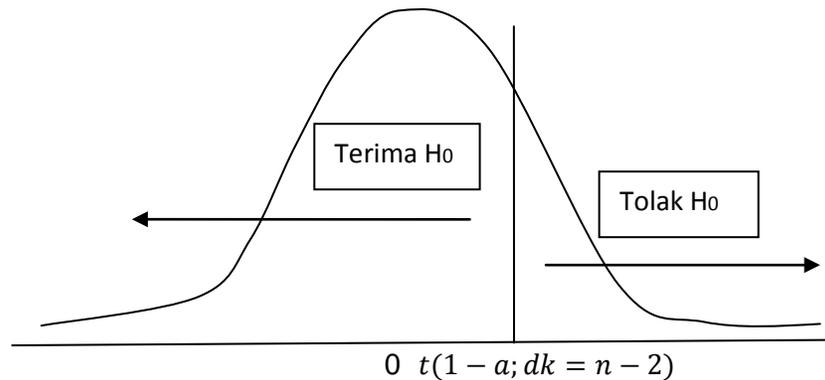
Keterangan :

$t_{hitung}$  = Skor signifikansi koefisien korelasi  
 $r$  = Koefisien korelasi *Product Moment*  
 $n$  = Banyaknya sampel

---

<sup>23</sup>Sudjana, *op.cit.*, h. 380

Dari tabel yang dihasilkan pada  $dk = n - 2$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :



**Gambar 3.2 Daerah Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dan  $t_{tabel}$  yang dihasilkan pada  $dk = n - 2$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka kriteria  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain koefisien korelasi signifikan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Karakteristik Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Jumlah dari populasi tersebut adalah 378 guru. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menggunakan rumus menurut Suharsimi Arikunto dalam menentukan sampel penelitian. Pengambilan sampel diambil 15% dari jumlah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, maka diperoleh hasil pembulatan 60 orang guru. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah terjun ke lapangan untuk pengambilan data.

##### **a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia**

Berdasarkan usia anggota sampel penelitian yaitu guru, dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa rentangan usia. Untuk rentang usia sebagai berikut:

31- 34 tahun terdapat 6 orang guru atau sebesar 10%

35 - 38 tahun terdapat 6 orang guru atau sebesar 10%

39 - 42 tahun terdapat 2 orang guru atau sebesar 3,33%

43 - 46 tahun terdapat 4 orang guru atau sebesar 6,67%

47 - 50 tahun terdapat 12 orang guru atau sebesar 20%

51 - 54 tahun terdapat 16 orang guru atau sebesar 26,67%

55 - 58 tahun terdapat 8 orang guru atau sebesar 13,33%

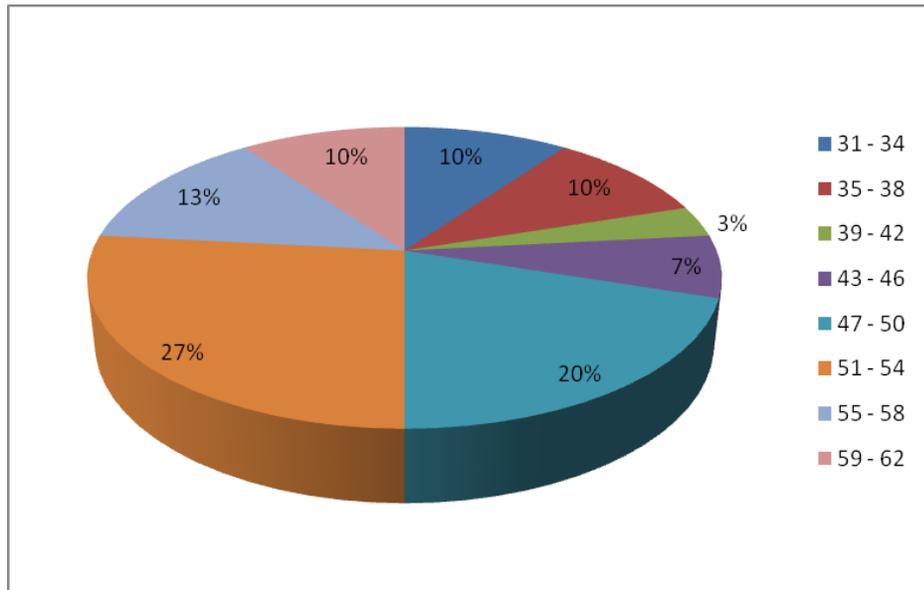
58 - 61 tahun terdapat 6 orang guru atau sebesar 10%,

Distribusi frekuensi dari karakteristik tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	31 - 34	6	10.00%
2	35 - 38	6	10.00%
3	39 - 42	2	3.33%
4	43 - 46	4	6.67%
5	47 - 50	12	20.00%
6	51 - 54	16	26.67%
7	55 - 58	8	13.33%
8	58 - 61	6	10.00%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia**

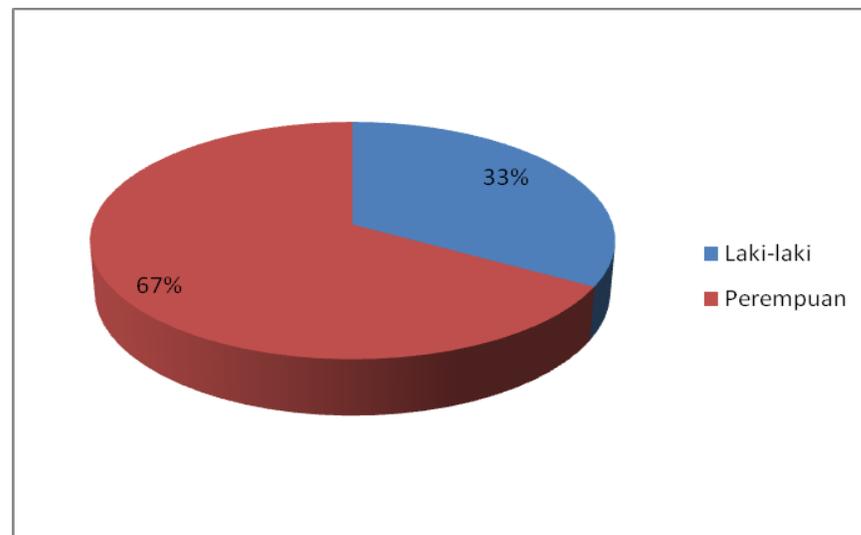
#### **b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang terdiri dari 20 orang guru berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 33,00% dan 40 orang guru perempuan atau sebesar 67,00%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	20	33%
2	Perempuan	40	67%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut :

**Gambar 4.2 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

### c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

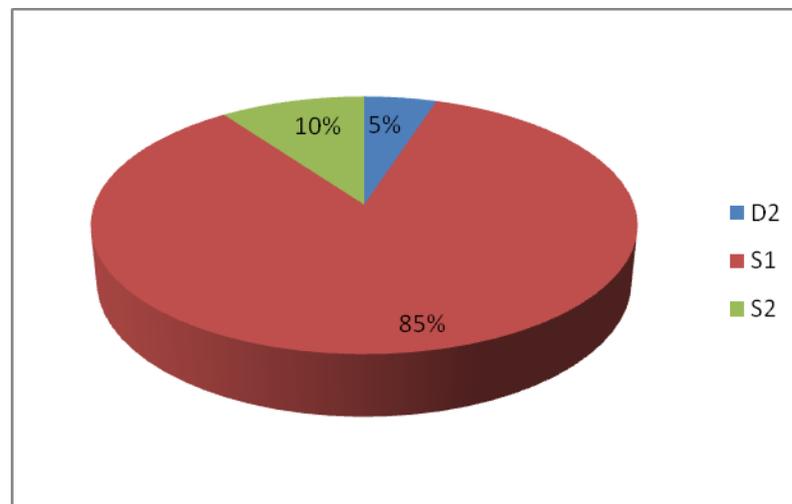
Pendidikan terakhir yang dimiliki anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir magister atau S2 sebanyak 6 orang guru atau sebesar 10,00%, sedangkan anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 51

orang guru atau sebesar 85,00%, selanjutnya yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 3 orang guru atau sebesar 5,00%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	D2	3	5%
2	S1	51	85%
3	S2	6	10%
<b>Jumlah</b>		60	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

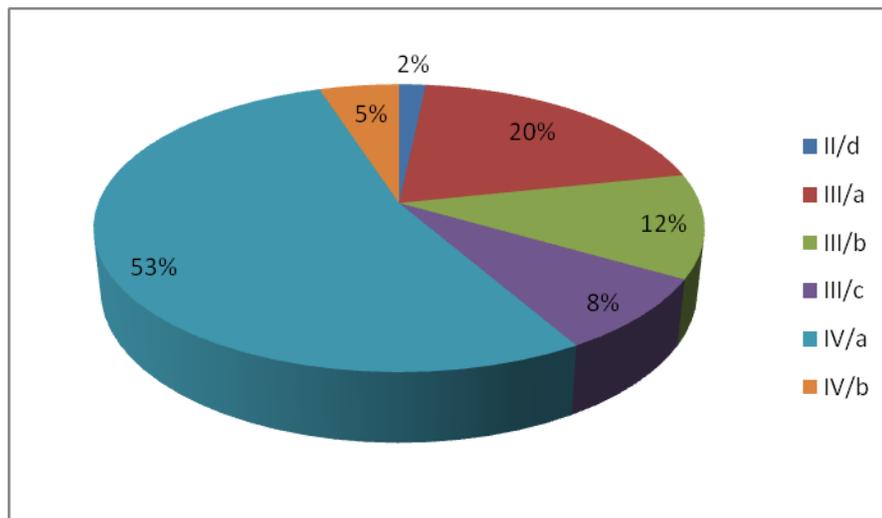
**d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Golongan**

guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan golongan, terdiri dari 1 orang guru golongan IID atau sebesar 2%, 12 orang guru golongan IIIA atau sebesar 20%, 7 orang guru golongan IIIB atau sebesar 12%, 5 orang guru golongan IIIC atau sebesar 8%, 32 orang guru golongan IVA atau sebesar 53% dan 3 orang guru golongan IVB atau sebesar 5%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Golongan**

<b>No.</b>	<b>Golongan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	II/d	1	2%
<b>2</b>	III/a	12	20%
<b>3</b>	III/b	7	12%
<b>4</b>	III/c	5	8%
<b>5</b>	IV/a	32	53%
<b>6</b>	IV/b	3	5%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Diagram Pie Sampel Berdasarkan Golongan**

## 2. Deskripsi Data di Lapangan

### a. Deskripsi data Komunikasi Interpersonal (Variabel X)

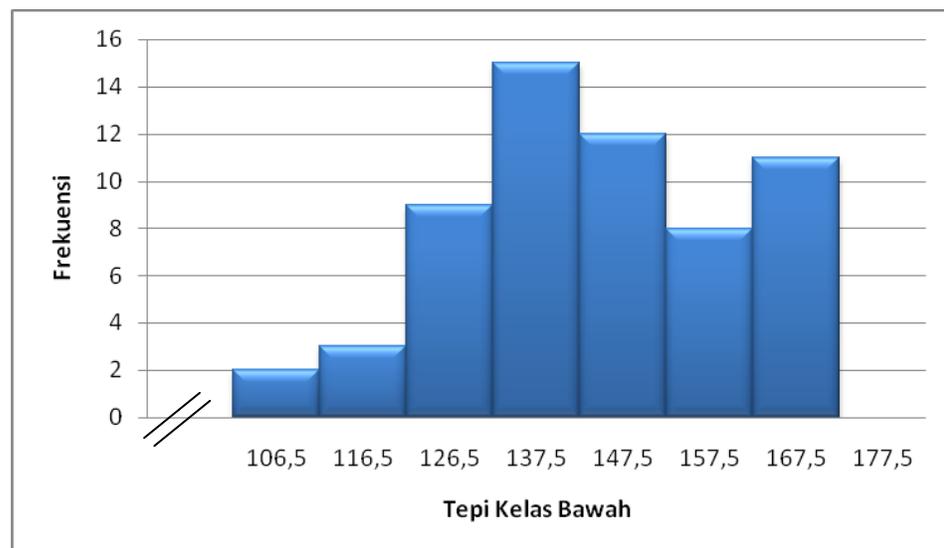
Variabel Komunikasi Interpersonal yang diteliti menggunakan instrumen dengan 35 butir pernyataan, telah dijawab oleh guru-guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan. Data Komunikasi Interpersonal diperoleh dari 60 guru yang menjadi responden dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 175 dan skor terendah sebesar 107 dengan skor rata-rata sebesar 117,38 serta simpangan baku sebesar 16,49.

Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Interpersonal

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	107 - 116	106,5 - 116,5	111.5	2	3.33%
2	117 - 126	116,5 - 126,5	121.5	3	5.00%
3	127 - 137	126,5 - 137,5	132	9	15.00%
4	138 - 147	137,5 - 147,5	142.5	15	25.00%
5	148 - 157	147,5 - 157,5	152.5	12	20.00%
6	158 - 167	157,5 - 167,5	162.5	8	13.33%
7	168 - 177	167,5 - 177,5	172.5	11	18.33%
<b>Jumlah</b>				<b>60</b>	<b>100%</b>

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik Histogram Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 137,5-147,5 dengan frekuensi 15. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 106,5-116,5 dengan frekuensi hanya sebesar 2. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat Komunikasi Interpersonal guru dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$149,45 - 16,49 = 132,96 = 133$$

$$149,45 + 16,49 = 166,94 = 167$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 133 – 167

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 167 atau  $\geq 168$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 177. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 168 - 177.

- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 133 atau  $\leq 132$  sampai dengan skor terendah yaitu 107. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 107-132.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Komunikasi Interpersonal**

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	107 – 132	14	23%
2	Sedang	133 – 167	35	58%
3	Tinggi	168 – 177	11	18%
<b>JUMLAH</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Komunikasi Interpersonal dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 60 guru, sebagian besar mendapat skor 133 – 167, yakni sebanyak 35 guru.

**b. Deskripsi data Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

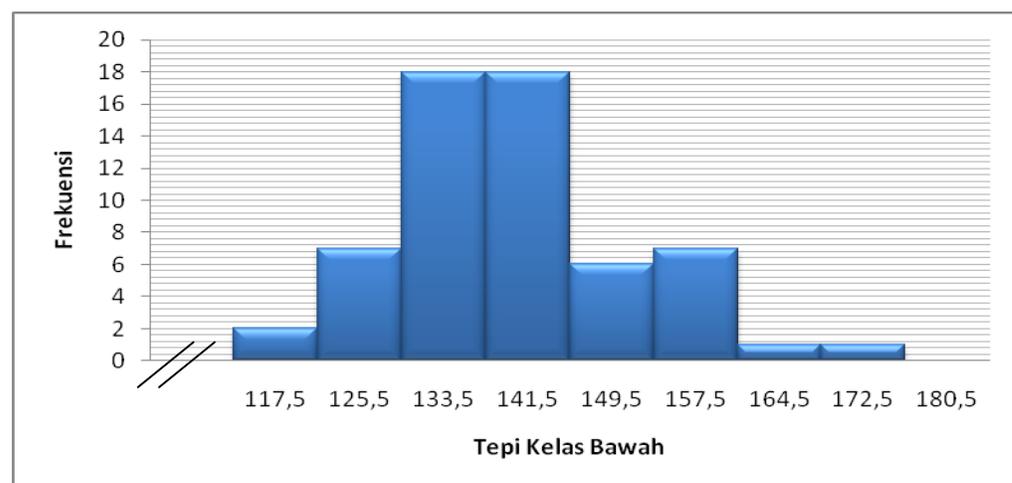
Variabel Kepuasan Kerja yang diteliti menggunakan instrumen dengan 35 butir pernyataan, telah dijawab oleh guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan. Data Kepuasan Kerja diperoleh dari 60 guru yang menjadi responden dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 174 dan skor terendah sebesar 118 dengan skor rata-rata sebesar 143,62 serta simpangan baku sebesar 11,30.

Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	118 – 125	117.5 - 124.5	139.5	2	3.33%
2	126 – 133	125.5 - 132.5	149.5	7	11.67%
3	134 – 141	133.5 - 140.5	159.5	18	30.00%
4	142 – 149	141.5 - 148.5	169.5	18	30.00%
5	150 – 157	149.5 - 156.5	179.5	6	10.00%
6	158 – 165	157.5 - 164.5	189.5	7	11.67%
7	166 – 173	165.5 - 172.5	199.5	1	1.67%
8	174 – 181	173.5 - 180.5	177.5	1	1.67%
<b>Jumlah</b>				<b>60</b>	<b>100%</b>

Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.6 Grafik Histogram Kepuasan Kerja**

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 117,5; 125,5; 133,5; 141,5 dengan frekuensi 18. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas ada 4 (empat) terendah dan dengan angka yang yaitu ada di rentang 149,5; 157,5; 165,5; 173,5; 180,8 dengan frekuensi sebesar 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat Kepuasan Kerja guru dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$143,62 - 11,30 = 132,32 = 132$$

$$143,62 + 11,30 = 154,92 = 155$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 132 – 155

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 155 atau  $\geq 156$  sampai dengan skor tertinggi yaitu 174. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 156 - 174.

- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 132

atau  $\leq 131$  sampai dengan skor terendah yaitu 118. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 118 - 131.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Kepuasan Kerja**

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	118 – 131	7	12%
2	Sedang	132 – 155	43	72%
3	Tinggi	156 – 180	10	17%
<b>JUMLAH</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Komunikasi Interpersonal dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 60 guru, sebagian besar mendapat skor 132 – 155, yakni sebanyak 42 guru.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Deskripsi data yang disajikan, sebelumnya harus di uji apakah terpenuhi persyaratan analisis untuk hipotesis. Persyaratan analisis yang diperlukan adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas

adalah  $H_0$  diterima jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan menggunakan uji *Lilliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar dari variabel X dan Y adalah = 0,0625.<sup>1</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n = 60$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,1144. Dengan demikian nilai  $L_{hitung} = 0,0625 < L_{tabel} = 0,1144$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X dan Y atau variabel Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

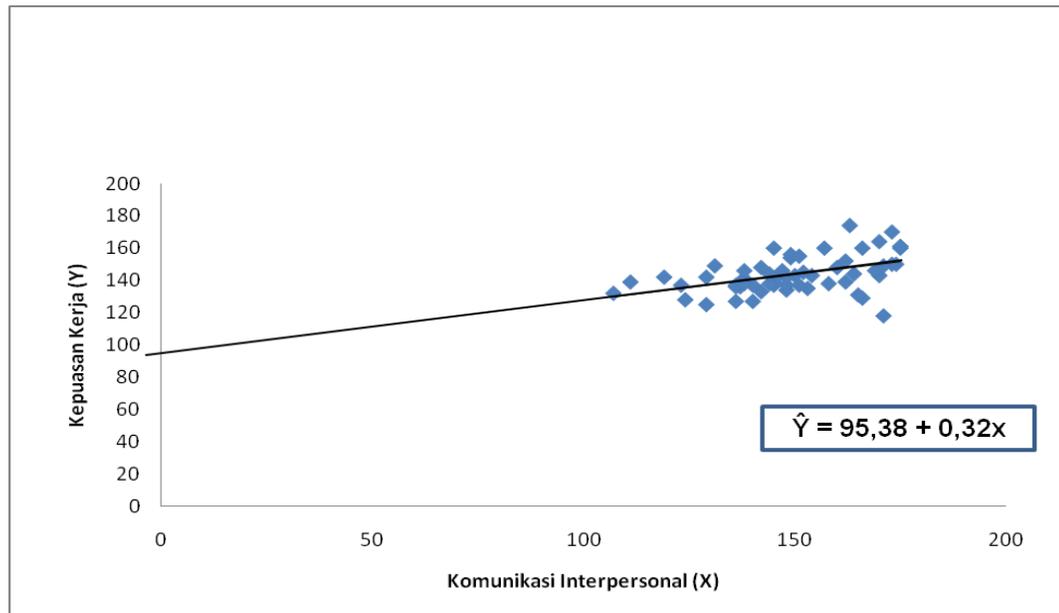
Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan  $\hat{Y} = 95,38 + 0,32x$ .<sup>2</sup>

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien  $a = 195,38$  dan konstanta  $b = 0,32x$ . Bila digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Lampiran 17, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dan Y*

<sup>2</sup> Lampiran 18, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*



**Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja**

Selanjutnya, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel sumber variasi. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel anava seperti berikut.

**Tabel 4.9 Sumber Variasi untuk Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi**

Sumber Varians	DK	JK	KT=JK/DK	F
regresi (a)	1	1,237,544.82	1,237,544.82	<b>16.5276</b>
regresi(b1a)	1	1,670.38	1,670.38	
Residu	58	5,861.81	101.07	
Tuna Cocok	35	3,450.97	98.60	<b>0.94066</b>
Kekeliruan	23	2,410.83	104.82	

Dalam pengujian linieritas dengan menggunakan persamaan regresi  $\hat{Y} = 95,38 + 0,32x$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan pembilang ( $v_1$ ) =  $k - 2 = 37 - 2 = 35$ , dan derajat kebebasan penyebut ( $v_2$ ) =  $n - k = 60 - 37 = 23$  dari daftar tabel distribusi F dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 1,93419. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 0,94066<sup>3</sup>. Karena nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $0,94066 < 1,93419$ , artinya nilai  $F_{\text{hitung}}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka dengan demikian  $H_0$  ditolak, yang artinya model regresi linier.

## C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

### 1. Pengujian Hipotesis

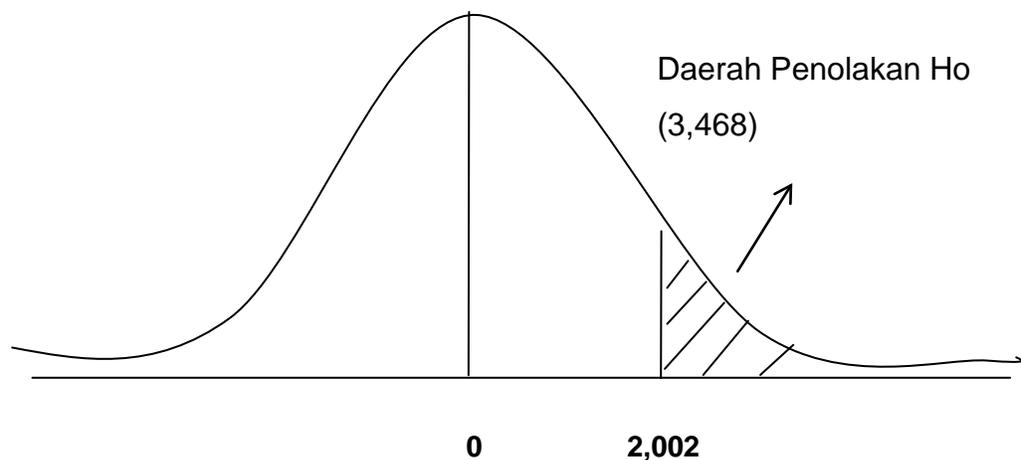
Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka didapat koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,47092,<sup>4</sup> dan selanjutnya koefisien

<sup>3</sup> Lampiran 26, Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana

<sup>4</sup> Lampiran 21, Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis

korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,065.<sup>5</sup> Untuk uji satu pihak dengan  $dk = 58$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 2,002. Dari hasil tersebut maka diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} = 4,065 > t_{tabel} = 2,002$ ), sehingga  $H_0$  dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



**Gambar 4.9 Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi**

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan:

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja

<sup>5</sup> Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t*

guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

- b. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.
- c. Dari hasil harga  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Sedangkan koefisien determinasi ( $K_d$ ) antara kedua variabel adalah 22,18%.<sup>6</sup> Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. adalah sebesar 22,18%. Sedangkan 77,82% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kepuasan kerja seperti motivasi kerja,

---

<sup>6</sup> Lampiran 20.

koordinasi, budaya organisasi, gaji dan sebagainya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila seorang memiliki komunikasi interpersonal yang efektif, baik di dalam sekolah atau di luar sekolah maka kepuasan kerja guru tersebut akan tinggi dan meningkat pula. Apabila seorang memiliki komunikasi interpersonal yang kurang efektif, baik di dalam sekolah atau di luar sekolah maka kepuasan kerja guru tersebut akan rendah. Apabila kepuasan kerja guru itu tinggi, maka hal tersebut salah satunya disebabkan oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tersebut.

Berdasarkan penjelasan Mangkunegara, terdapat variabel-variabel faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, adalah ukuran organisasi perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,0625 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,065 untuk uji satu pihak dengan  $dk = n - 2 = 60 - 2 = 58$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar signifikansi diperoleh  $t_{tabel}$  atau  $t_{0.95}$  sebesar 2,002. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} = 4,065 > t_{tabel} = 2,002$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Dari kesimpulan tersebut juga, dapat diketahui bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

---

<sup>7</sup>.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.*, h. 118-119

Adapun kontribusi yang diberikan oleh komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (Kd) yaitu sebesar 22,18%. Dari nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dan baik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap meningkatnya atau tingginya kepuasan kerja guru, di samping faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu guru itu sendiri.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, disadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih sangat banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang baru pertama kali dilakukan oleh peneliti. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.

Instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data yang digunakan hanya terbatas pada jawaban responden dari kisi-kisi pernyataan yang telah disebar oleh peneliti, sehingga belum mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga

yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Hal ini berarti semakin efektif komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Komunikasi Interpersonal yang dimiliki guru sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 133 - 167, sebanyak 58 guru atau sebesar 58%. Kepuasan kerja yang dimiliki guru sudah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau dikategori tingkat rata-rata sedang, yaitu diantara 132 - 155, sebanyak 43 guru atau sebesar 72%.

Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi Product Moment yang diperoleh, yaitu koefisien  $r$  sebesar 0,47092, serta hasil pengujian hipotesis dengan uji  $t$  yang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,065

lebih besar daripada  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,002, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan diterima. Koefisien determinasi sebesar 0,47092 ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh Komunikasi Interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi sebesar 22,18%.

## **B. Implikasi**

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah komunikasi interpersonal akan efektif apabila guru mempunyai keterbukaan diantara perilaku komunikasi, rasa empati, sikap positif, sikap saling mendukung dan unsur kesamaan saat berkomunikasi dengan guru lain. Sedangkan kepuasan kerja seseorang akan tinggi apabila seseorang memiliki perasaan atas pekerjaan, perasaan terhadap perolehan gaji, penghargaan, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Semakin efektif komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh seorang guru, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja seorang guru. Guru harus memiliki komunikasi interpersonal yang efektif dengan cara melaksanakan setiap tugas dengan semaksimal mungkin dan sering melakukan komunikasi dengan rekan kerja. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti yang peneliti telah uraikan dalam bab

sebelumnya, bahwa faktor komunikasi interpersonal atau komunikasi interpersonal memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru.

Dengan adanya penelitian ini, dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, diperlukan komunikasi interpersonal yang harus dimiliki setiap guru untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### **C. Saran**

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah, hendaknya memprogramkan secara rutin program pelatihan dan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan komunikasi interpersonal guru
2. Guru, hendaknya dapat meningkatkan komunikasi interpersonal yang ada, sehingga kepuasan kerjanya dapat tercapai secara optimal
3. Peneliti lain hendaknya melakukan penelitian lanjutan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru, terutama variabel-variabel lain yang terkait dengan kepuasan kerja, serta lebih menggali teori-teori penghubung antar kedua variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. USA: Kogan Page Limited, 2009
- Enjang. *Komunikasi Konselin*. Bandung: NUANSA, 2009
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2007
- Hardjana, Agus M. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: KANISIUS, 2003
- Jonker, Jan dkk. *Metodologi Penelitian Panduan untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2011
- Kreitner dan Kinicki. *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hil , 2008
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York: Congress Cataloging-in-Publication Data, 2011
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2011
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: RINEKA CIPTA 2010
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: RINEKA CIPTA 2010
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Murray, Peter dkk. *Contemporary Issues in Management and Organisational Behaviour*. Melbourne: Thomson, 2006

- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2011
- Rohim, Syaiful. *Teori Komunikasi: Perseptif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: PT RINEKA CITRA, 2009
- Rumanti, Maria Assumpta. *Dasar-dasar Public Relations*. Jakarta: PT Grasindo, 2002
- Schermerhorn, John R., etc. *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons, Inc., 2010
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS: Center for Academic Publishing Service, 2012
- Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manuusia*. Jakarta: PT BUKU SERU, 2012
- Suranto Aw. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi kedua*,. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009
- Wagner, John & A, John R. Hollenbeck. *Organnizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Congress Cataloging in Publication Data, 2005

West Rechard & Lynn H. Turner. *Intriducing Communication Theory*. New York Printed in Singapore, 2010

Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komuniasi*. Jakarta: PT Grasindo Jaya, 2004

Wood Julia T. *Interpersonal Cummunication: Everyday Encounters*. Boston: Wadsworth, 2013

Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009

Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)

<http://m.jpnn.com/news.php?id=239007> diakses pada tanggal 22 Februari 2015, pukul 15.57

<http://jurnal-altajdid.com/index.php/komunikasi/4-komunikasi-interpersonal-dan-kepuasan-kerja>, pada tanggal 9 Februari 2015, pukul 15.35

<http://kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf> diakses pada tanggal 25 Februari 2015, pukul 20.15

<http://www.kajianpustaka.com/2013/09/pengertian-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html>, (Judul: Pengertian dan Fakor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Muchlisin Raidi), diakses pada tanggal 22 Februari 2015, pukul 22.02

<http://bekasiexpresnews.co.id/2014/09/guru-pns-harap-tunda-segera-diberikan/>, (Judul: Guru PNS Harap Tunda Segera diberikan), diakses pada tanggal 22 Februari 2015, pukul 17.12

**Lampiran 1**

**ANGKET PENELITIAN**



**IDENTITAS GURU**

Nama Sekolah : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Lama Bekerja : .....

**PETUNJUK PENGISIAN ANKET**

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi di bawah ini dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya
2. Bacalah pertanyaan dengan seksama
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberi tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia .

### 1. Kepuasan Kerja

Pilihlah jawaban angket:

**SS** : Sangat Menyenangkan

**M** : Menyenangkan

**KM** : Kurang Menyenangkan

**TM** : Tidak Menyenangkan

**STM** : Sangat Tidak Menyenangkan

NO	PERNYATAAN	SS	M	KM	TM	STM
1	Kenyamanan yang saya rasakan di ruang guru					
2	Kelengkapan sarana belajar di ruang kelas					
3	Kebersihan lingkungan sekolah					
4	Kelengkapan media pembelajaran di sekolah					
5	Kelengkapan sumber bacaan di perpustakaan sekolah					
6	Perasaan saya terhadap pekerjaan yang dilakukan					
7	Perasaan saya terhadap gaji rutin yang saya terima					
8	Perasaan saya terhadap honor dari tugas tambahan saya					
9	Perasaan saya terhadap honor yang saya peroleh dalam kegiatan di sekolah					
10	Perasaan saya terhadap ketepatan dalam pembayaran gaji					
11	Perasaan saya terhadap tunjangan					

	kesejahteraan pegawai yang saya terima dari pemerintah daerah					
12	Perasaan saya terhadap penghasilan tambahan ketika mengikuti seminar, workshop, lokakarya, atau pelatihan					
13	Perasaan saya terhadap apresiasi warga sekolah terhadap prestasi saya					
14	Perasaan saya terhadap promosi jabatan atas prestasi saya					
15	Perasaan saya terhadap penghargaan berupa sertifikat saat saya berpartisipasi dalam kegiatan sekolah					
16	Perasaan saya terhadap kepala sekolah mengikutkan saya dalam lomba guru berprestasi					
17	Perasaan saya terhadap hadiah keberhasilan dalam lomba yang saya ikuti					
18	Perasaan saya terhadap kepala sekolah memberi kesempatan saya untuk mengikuti seleksi calon kepala sekolah					
19	Perasaan saya terhadap pujian terhadap kepala sekolah saat kinerja saya baik					
20	Perasaan saya terhadap penghargaan berupa ucapan terima kasih dari kepala sekolah setelah saya menyelesaikan tugas sekolah					
21	Penilaian kepala sekolah terhadap kinerja saya					

22	Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah					
23	Kepala sekolah memberikan saran untuk perbaikan kinerja saya					
24	Pembinaan yang dilakukan pengawas sekolah					
25	Penilaian kinerja guru yang dilakukan pengawas sekolah					
26	Bimbingan pengawas dalam memecahkan masalah yang saya hadapi					
27	Bimbingan dalam penyusunan administrasi sekolah					
28	Harmonisasi dengan sesama guru mata pelajaran					
29	Interaksi dengan guru mata pelajaran yang sama dari sekolah lain melalui MGMP					
30	Bantuan teknis yang diberikan oleh rekan kerja					
31	Bantuan moral rekan kerja terhadap masalah pribadi					
32	Berkomunikasi dengan rekan kerja guru					
33	Bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
34	Perasaan saya saat menyampaikan aspirasi kepada kepala sekolah					
35	Perasaan saya saat berkomunikasi dengan kepala sekolah					

## 2. Komunikasi Interpersonal

Pilihlah jawaban angket penelitian.

**SL** : **Selalu**  
**SR** : **Sering**  
**JR** : **Jarang**  
**P** : **Pernah**  
**TP** : **Tidak Pernah**

No	Pernyataan	SL	SR	JR	P	TP
1	Pimpinan menyampaikan pesan secara terbuka kepada guru					
2	Saya menyampaikan informasi secara terbuka kepada guru lain					
3	Saya berbicara jujur pada saat memberikan saran kepada guru lain					
4	Saya menyampaikan pesan secara jujur (tidak ada yang disembunyikan) kepada guru lain					
5	Saya mengemukakan respon secara langsung kepada guru lain					
6	Komunikasi yang berlangsung antara saya dengan guru lain berjalan dengan baik					
7	Saya menanggapi informasi dari guru lain dan diterima dengan senang hati					
8	Saya menciptakan iklim keterbukaan dalam berkomunikasi dengan guru lain tanpa motif yang tersembunyi					
9	Saya menunjukkan minat terhadap masalah yang dibicarakan guru lain					
10	Dalam berkomunikasi, saya memberikan respon yang relevan dengan ekspresi penerimaan baik					

	verbal maupun nonverbal					
11	Apabila salah satu teman kerja yang terkena musibah, maka saya akan menghibur					
12	Jika saya menyampaikan suatu keluhan guru lain selalu menanggapi dengan baik					
13	Guru lain memberikan kritikan yang membangun pada saat saya mengalami masalah					
14	Saya menghayati pengalaman yang diceritakan guru lain dengan sungguh-sungguh					
15	Saya memberikan semangat pada saat salah satu teman kerja sedang mengalami masalah.					
16	Saya menciptakan suasana demokratis saat berkomunikasi dengan guru lain					
17	Komunikasi antara saya dengan guru lain berjalan harmonis					
18	Dalam berkomunikasi saya selalu bersifat tulus terhadap pesan dan implikasinya					
19	Saya menegur atau menyapa guru lain					
20	Saya menghindari perkataan atau perbuatan yang dapat menyingung perasaan guru lain					
21	Saya memberikan pandangan yang mendukung pada saat berkomunikasi dengan salah satu teman kerja					
22	Salah satu teman saya mendengarkan dengan baik keluhan yang saya sampaikan					
23	Dalam berkomunikasi dengan guru lain, saya menjadi pendengar yang baik					
24	Saya mau memberi motivasi pada salah satu					

	teman saya yang sedang mengalami masalah					
25	Saya menghayati masalah yang sedang guru lain hadapi, kemudian memberikan solusi					
26	Saya bersedia meluangkan waktu berbicara dengan guru lain mengenai pekerjaan maupun masalah pribadi					
27	Jika saya mendapat masalah, guru lain selalu berusaha membantu dengan memberi dukungan moril					
28	Dalam berkomunikasi saya memberikan respon yang relevan dengan ekspresi penerimaan verbal					
29	Dalam berkomunikasi saya menciptakan kesamaan arti melalui negosiasi yang relevan					
30	Dalam berkomunikasi saya memberi pesan yang jelas, sehingga dapat dipahami guru lain dengan baik					
31	Saya bersedia untuk bertanya kepada guru lain apabila sedang berbicara					
32	Dalam berkomunikasi guru lain memberi pesan yang jelas, sehingga dapat dipahami saya dengan baik					
33	Dalam berkomunikasi saya menyamakan persepsi					
34	Saya menyesuaikan diri dalam berkomunikasi dengan guru lain					
35	Dalam berkomunikasi, saya memperhatikan tingkah laku yang dipercaya penuh					

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**BERTA MAHARIYANTI**, lahir di Jakarta, Provinsi DKI Jakarta, pada tanggal 21 Januari 1993, sebagai anak kedua dari 2 bersaudara. Memulai pendidikan formal di Sekolah Dasar Negeri 04 Pagi Lubang Buaya, Cipayung, Jakarta Timur, sejak tahun 1998 hingga 2005. Melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 157 Jakarta, Cipayung, Jakarta Timur sejak tahun 2005 hingga 2008 dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Angkasa 2 Jakarta, Halim Perdana Kusuma, Jakarta Timur pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2011. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah atas, melanjutkan pendidikan tinggi ketika diterima di Universitas Negeri Jakarta jurusan Manajemen Pendidikan pada tahun 2011 melalui jalur Ujian Mandiri atau Ujian PENMABA.

Sebelum menyelesaikan kuliah, Peneliti menjalani program magang dalam rentang Agustus – September 2014 di Suku Dinas Pendidikan Dasar (Sudin Dikdas) Jakarta Selatan, bagian Sekolah Dasar, kemudian magang dilanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 17 Utan Kayu Selatan pada bulan Oktober – November 2014.