

PENGARUH KOMUNIKASI INTRAPERSONAL, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI SE-KOTA BATU

Ruwaida¹, Munirul Abidin², Sri Harini³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail. aidaruwaida111@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh tidak langsung antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur berbantuan software smart PLS 3.2.8. Model pengukuran dilakukan dengan evaluasi model pengukuran (outher model) dan evaluasi model struktural (inner model). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap motivasi kerja guru (2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja (3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru (4) Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru (5) Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru dengan (6) Tidak ada pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru (7) Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru.

Kata kunci : komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru

ABSTRACT

The indirect influence between interpersonal communication on teacher job satisfaction. This research is conducted with a quantitative approach. The type is this research correlational research. The technique of data collection is done by using questionnaire instruments. Data analysis which is used is path analysis assisted with smart PLS 3.2.8 software. Measurement models are carried out by evaluation of the measurement model (outher model) and evaluation of the structural model (inner model). The results of this study indicate that: (1) There is no significant positive effect of intrapersonal communication of teachers on teacher work motivation (2) There is a significant positive effect of teacher interpersonal communication on work motivation (3) There is a significant positive effect of teacher intrapersonal communication on teacher job satisfaction (4) There is no significant positive effect of teacher interpersonal communication on teacher job satisfaction (5) There is a significant positive effect of teacher work motivation on teacher job satisfaction with (6) There is no significant positive effect of teacher intrapersonal communication on teacher job satisfaction through teacher work motivation (7) There is a significant positive effect of teacher interpersonal communication on teacher job satisfaction through teacher work motivation

Keywords: *intrapersonal communication, interpersonal communication, work motivation and teacher job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat penting dan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktifitas pendidikan, karena manusia merupakan motor penggerak utama yang menjalankan setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kualitas suatu pendidikan adalah guru. Guru menyandang tugas amat penting di dalam kelas maupun diluar kelas dan bentuk pengabdian. Oleh karena itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu cara agar pegawai bersedia untuk bekerja dengan lebih baik, maka pegawai tersebut harus memperoleh kepuasan kerja terlebih dahulu. Kepuasan kerja ditandai dengan keadaan psikis yang menyenangkan karena terpenuhinya kebutuhan dasar dalam bekerja. Kepuasan kerja memberikan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang guru yang menunjukkan sikap menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka itu akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Mengenai kepuasan kerja guru banyak merasakan ketidakpuasan dalam bekerja hal ini sejalan dengan lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru pada maret 2013. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan karyawan yang bekerja di Indonesia paling tidak bahagia didunia. Indonesia berada di urutan pertama Negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia. Masalah insentif dan keseimbangan karier serta kehidupan personal dianggap menjadi penyebab ketidakpuasan kerja dalam bekerja.

Gejala ketidakpuasan guru terlihat pada rendahnya kegairahan guru dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya perhatian terhadap Persiapan mengajar, sering datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, rendahnya inisiatif dan kreatifitas dalam menngajar, lemahnya jalinan kerja sama sesama guru, dan terkadang tidak patuh terhadap kebijakan yang diberlakukan pihak sekolah. Keprofesionalan guru dalam bekerja tentu menunjukkan kepuasan guru. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, yang dengan faktor-faktor tersebut menimbulkan gejala positif dari guru untuk bekerja secara professional.

Ivancevich mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan. Adapun Gilmer dalam As'ad menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek social dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja peneliti memilih beberapa faktor diantaranya komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Komunikasi Intrapersonal

Komunikasi dengan diri sendiri adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu, atau dengan kata lain proses berkomunikasi dengan diri sendiri. Devito mengemukakan, komunikasi intrapersonal merupakan komunikasi dengan diri sendiri dengan tujuan untuk berpikir, melakukan penalaran, menganalisis dan merenung.

Proses komunikasi dengandiri sendiri terjadi karena individu memberi arti terhadap suatu objek yang diamati. Selanjutnya, objek tersebut mengalami proses perkembangan dalam pikiran individu setelah memperoleh rangsangan dari pancaindra yang dimilikinya. Hasil dari proses yang berlangsung sebelumnya setelah dievaluasi akan memberi pengaruh pada pengetahuan, sikap dan perilaku individu. Sebagai contoh, dalam proses pengambilan keputusan akan membawa seseorang untuk berkomunikasi dengan diringan diri sendiri.

Komunikasi intrapersonal merupakan landasan komunikasi antarpribadi dan komunikasi dalam konteks-konteks lainnya. Sebelum melakukan komunikasi dengan orang lain biasanya individu berkomunikasi dengan diri sendiri (mempersepsi dan memastikan makna pesan orang lain). Keberhasilan komunikasinya dengan diri sendiri. Proses komunikasi membutuhkan dua tindakan, yaitu memberi dan menerima.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Mulyasa, komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Bentuk khusus dari komunikasi interpersonal adalah komunikasi diadik yang melibatkan hanya dua orang.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi, pikiran maupun sikap yang melibatkan dua orang atau lebih, baik secara face to face atau melalui media seperti telepon/handphone untuk menumbuhkan simpati melalui sikap positif dari lubuk hati seseorang. Komunikasi ini mengandung unsur keakraban dan saling mempengaruhi antara pihak komunikator dan komunikan.

Motivasi Kerja

Mitchell mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. motivasi kerja memiliki keterkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Jika seseorang termotivasi terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan gairah kerja seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu tenaga pendorong bagi karyawan yang menyebabkan karyawan itu bertindak untuk melaksanakan tugas atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun individual. Dengan demikian sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus dengan demikian sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus didasari

dengan motivasi yang berfungsi sebagai pendorong untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru.

Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Serasi dengan pendapat Robbin, Jex mengartikan kepasan kerja sebagai perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau lebih aspek lainnya. Kepuasan terhadap pekerjaan bisa timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting dalam suatu pekerjaan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya dalam bekerja seseorang harus mengerjakannya dengan sungguh-sungguh dan dilakukan secara sadar serta memiliki tujuan yang jelas. Ketika pekerjaan yang kila lakukan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, ada atau tidaknya hubungan antara komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu.

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel penelitian yakni komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel intervening adalah motivasi dan sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja. Indikator-indikator variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui program smart PLS versi 3.0, yang kemudian hasil data akan diuji dengan menggunakan formula *product moment* untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi. Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (1) penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket, angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah dibuat, (2) penentuan sampel sesuai dengan populasi yang telah ditentukan, (3) data dikumpulkan bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait masalah yang diteliti, (4) data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik, (5) kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu dengan sampel sebagai berikut:

Tabel 1. Sampel Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu

No.	Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Batu	Jumlah Guru	
		PNS	Total
1	SMAN 1 Batu	35	35
2	SMAN 2 Batu	30	30
3	SMAN 3 Batu	25	25
Jumlah Total		90	90

Dari jumlah responden berdasarkan asal sekolah menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari SMA Negeri 1 Kota Batu yaitu sebesar 46%, kemudian responden berasal dari SMA Negeri 2 Kota Batu 38% dan responden berasal dari SMA Negeri 3 Batu 12 % Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum disebarkan, sampel terlebih dahulu di uji cobakan dengan konsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai upaya mencapai Content validity, untuk mendapatkan penilaian dengan teori yang digunakan.

Hasil Penelitian

Tabel 2. Nilai R Square dan Effect Size

	R Square
Motivasi Kerja (Z)	0.154
Kepuasan Kerja (Y)	0.670

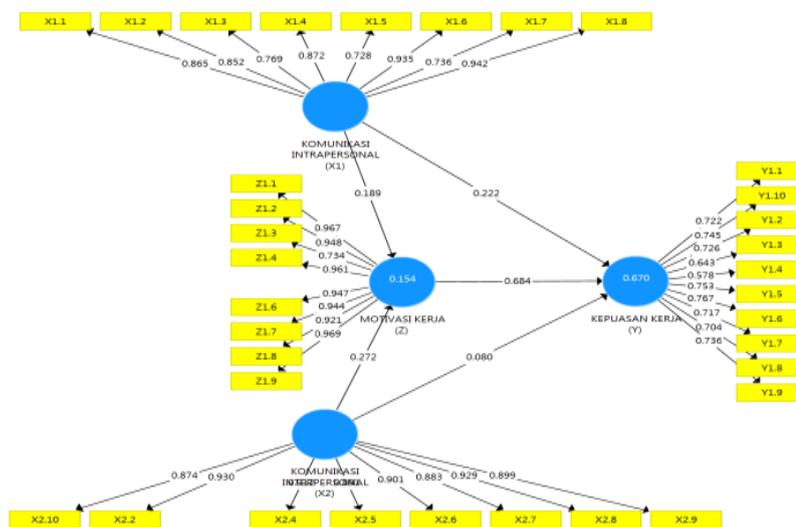
Tabel 3. Hasil F² untuk effect

	Komunikasi Intrapersonal (X1)	Komunikasi interpersonal (X2)	Motivasi kerja (Z)	Kepuasan kerja (Y)
Komunikasi Intrapersonal (X1)			0.034	0.118
Komunikasi interpersonal (X2)			0.071	0.015

Motivasi kerja (Z)	1.202
<hr/>	
Kepuasan kerja (Y)	

Hasil perhitungan R^2 untuk setiap variabel laten endogen pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai R berada pada rentang nilai 0,154 hingga 0,670. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk moderat (0,154 dan 0,670).

Dan untuk hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SmartPLS sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil *Bootstrapping*

Tabel 4. Pengaruh Langsung (Analisis Jalur)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.189	0.207	0.149	1.270	0.205
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.272	0.270	0.117	2.326	0.020
Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.222	0.219	0.102	2.180	0.030
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.080	0.074	0.077	1.032	0.302

(X2) -> Kepuasan Kerja					
(Y)					
Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.684	0.686	0.138	4.955	0.000

Pada tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan SmartPLS yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel. Dikatakan ada pengaruh langsung jika nilai *p-value* < 0,05 dan di katakan tidak ada pengaruh langsung jika nilai *p-value* > 0,05. Berdasarkan tabel 4. maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

Variabel komunikasi intrapersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai *p-values* 0,205 > 0,05. Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai *p-value* 0,020 < 0,05. Variabel komunikasi intrapersonal berhubungan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,030 < 0,05. Variabel komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,302 > 0,05 Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05.

Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Komunikasi Intrapersonal (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.129	0.132	0.093	1.393	0.164
Komunikasi s Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.186	0.188	0.094	1.981	0.048

Berdasarkan tabel Maka dapat dinyatakan penjelasan mengenai tabel di atas, sebagai berikut:

Variabel komunikasi intrapersonal, dan motivasi kerja secara spesifik tidak langsung tidak signifikan terhadap variabelkepuasan kerja dengan nilai *p-values* 0,164 > 0,05. Variabel komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara spesifik tidak langsung signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai *p-value* 0,048 < 0,05.

Berdasarkan hasil temuan bahwa pengaruh komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja dalam konteks lembaga pendidikan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, mengingat variabel tersebut merupakan sistem satu kesatuan yang saling berkaitan, selain itu tidak menutup kemungkinan bahwa ada beberapa hal terkait tindaklanjut mengenai indikator-indikator yang memiliki nilai yang

lemah, dan perlu diberikan perhatian yang serius terkait peningkatan kepuasan kerja guru didalam bekerja.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap motivasi kerja guru dengan signifikansi T statistik sebesar $1.270 > 1.983$ T tabel dan nilai P-value $0.205 > 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi intrapersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan T statistik $2.326 > 1.983$ T table dan nilai P-value sebesar $0.020 < 0.05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal guru maka semakin baik pula motivasi kerja guru tersebut.

Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru dengan signifikansi T statistic sebesar $2.180 > 1.983$ T tabel dan nilai P-value $0.030 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi intrapersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi intrapersonal guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu dengan signifikansi T statistic sebesar $1.032 < 1.983$ T tabel dan nilai P-value $0.302 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukan variabel komunikasi interpersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru dengan signifikansi T statistic sebesar $4.955 > 1.983$ T tabel dan nilai P-value $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan komunikasi intrapersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru dengan signifikansi T statistik sebesar $1.393 < 1.983$ T tabel dan nilai P-value $0.164 > 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi intrapersonal guru tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru.

Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru dengan signifikansi T statistic sebesar $1.981 < 1.983$ T tabel dan nilai P-value $0.048 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi

Jurnal PAKAR Pendidikan

Volume 19, Nomor 1, Januari 2021

Hlm.14-22

interpersonal guru maka semakin baik pula kepuasan kerja guru melalui motivasi kerja guru tersebut.

RUJUKAN

Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009.

Jhon M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Penerjemah. Gania Gina*, Jakarta : Erlangga, 2007.

Kiki Cahaya Setiawan, “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1, No.2,2015.

Lawrence dan Wilbur Schramm Kincaid, *Asas-asas Komunikasi Antar Manusia*, Jakarta: LP3ES Bekerjasama dengan East-West Communication Institute, 1981.

Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Medan Bisnis Daily, *Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia*, Feb 2014, diakses tanggal 22/04/2019, <http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya-tingkat-kepuasan-para-pekerja-indonesia/>.

Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2004.

Stephen P. Robbins & Timoty A. Judge, Terj. Diana Angelica, dkk, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta : Salemba Empat, 2008.

Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, Yogyakarta: Andi Offset, 2015.