

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BUKITTINGGI

Novia Gusliza

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This research aim to know satisfaction of, communications of interpersonal communications and of interpersonal with satisfaction of officer On duty Education of Young man and Athletics 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) communications of interpersonal office On duty Education of Young man and Athletics Town of Bukittinggi reside in good category (73,08) 2) satisfaction of officer On Duty Education Of Young Man And Athletics Town of 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 Athletics Town of Bukittinggi with t equal to 20,54 trust level 99%.

Keywords: Interpersonal Communication, Job Satisfaction

Pendahuluan

Organisasi merupakan sebuah sistem yang mengkoordinasi aktivitas untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Orang-orang yang bekerja dalam organisasi ini lebih dikenal dengan sebutan karyawan atau pegawai.

Pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Sikap itu dapat berupa positif dan negatif, sikap positif harus dibina dan sikap negatif harus dihindarkan.

Sikap positif ini disebut juga dengan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan senang atau perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak pada sikap dan perbuatan dalam bekerja seperti perasaan menyenangkan pekerjaan dan lingkungan kerja.

Setiap pegawai dalam suatu organisasi ataupun seorang pekerja akan selalu berusaha untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan ini kadang kala mengalahkan faktor lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka setiap organisasi juga akan berusaha agar setiap pegawainya bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas pegawai sebab pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga pegawai tersebut bekerja dengan terpaksa. Pegawai yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja (*performance*) yang buruk dibanding pegawai yang bekerja dengan semangat yang tinggi (Lawler dalam Taruna 2006).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satu faktor yang diduga mempengaruhi adalah komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu Muhammad (2000:79) menyatakan ada dua kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yang *pertama* karena seseorang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya mengenai pekerjaannya dan yang *kedua* karena hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik dengan kata lain komunikasi.

Dari hasil pengamatan penulis diperoleh informasi masih kurangnya kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi dilihat dari beberapa fenomena-fenomena sebagai berikut:

- Pegawai sering mengeluh karena tugas yang diberikan pimpinan di luar tugasnya sendiri sehingga menimbulkan rasa kurang senang pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut.
- Adanya sebagian pegawai yang merasa terpaksa dalam melaksanakan tugas tambahan di kantor karena tugas tersebut di luar tugas yang biasa dikerjakan.
- Adanya sebagian pegawai yang kurang bergairah dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang santai sehingga pekerjaannya menjadi menumpuk.
- Adanya beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Terlihat dari cara penyelesaian tugas yang cenderung lambat oleh pegawai
- Adanya sebagian pegawai yang merasa tugas yang diberikan merupakan rutinitas yang membosankan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah komunikasi interpersonal, dengan komunikasi interpersonal yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pentingnya komunikasi untuk mengatasi rasa ketidakpuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang cukup kepada karyawan sehingga mereka dapat

melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa puas dengan hasil yang dilakukannya (Muhammad 2000:79).

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, ditemukan bahwa komunikasi interpersonal yang terjadi antara pegawai dan pegawai, pegawai dengan pimpinan kurang efektif, hal ini terlihat dari fenomena berikut:

- Pegawai dan pimpinan kurang terbuka dalam masalah kedinasan.
- Kurang terjalannya keakraban sesama pegawai dan antara pegawai dengan pimpinan.
- Adanya ketidakpercayaan terhadap pendapat rekan kerja lain.
- Adanya pegawai yang kurang menghargai pendapat pegawai lain.
- Adanya pegawai yang kurang serius mendengarkan teman apabila teman berbicara dengannya.
- Adanya pegawai yang tidak saling tegur sapa satu sama lain sehingga hubungan diantara mereka kurang akrab.

Berdasarkan fenomena di atas, jelas bahwa sedikit banyaknya komunikasi berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”.

Metodologi

Jenis penelitian ini adalah korelasional. Menurut Sukardi (2008:166) “penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Stratified Random Sampling*. Besarnya sampel penelitian adalah 50 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang sumber datanya adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala *Likert*. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Hasil

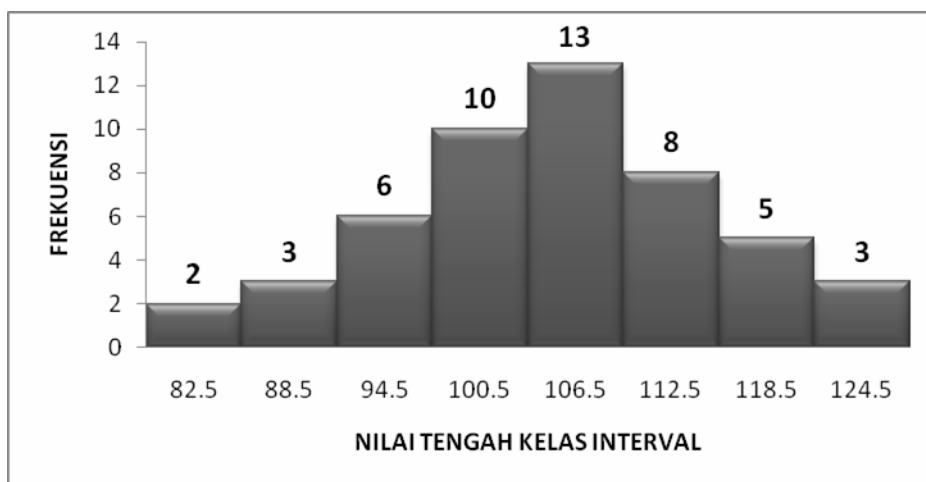
Deskripsi Data Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel C dengan skor terendah 80 dan skor tertinggi 122, sedangkan skor terendah idealnya 30 dan skor maksimal idealnya 150. Dari hasil pengolahan data diperoleh Mean = 105,06 Median = 105,36 Modus = 105,96, dan SD = 10,23 (secara lengkap pengolahan

data tersebut dapat dilihat pada lampiran). Adapun distribusi frekuensi skor kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4 dan Gambar 2.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
122-127	3	6%
116-121	5	10%
110-115	8	16%
104-109	13	26%
98-103	10	20%
92-97	6	12%
86-91	3	6%
80-85	2	4%
	50	100%



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi

Dilihat dari masing-masing indikator, maka rata-rata dari masing-masing indikator dapat tergambar pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Rata-rata Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Rata-rata
Kepuasan kerja	Kegairahan kerja	3,68
	Perasaan senang	3,56
	Perasaan lega	3,48
	Tidak mengeluh	3,49
	Komitmen dalam tugas	3,42

Dilihat dari Tabel 2 di atas, indikator komitmen dalam tugas memiliki rata-rata paling rendah dengan rata-rata 3,42 sedangkan kegairahan kerja dalam bekerja memiliki rata-rata paling tinggi yaitu 3,68.

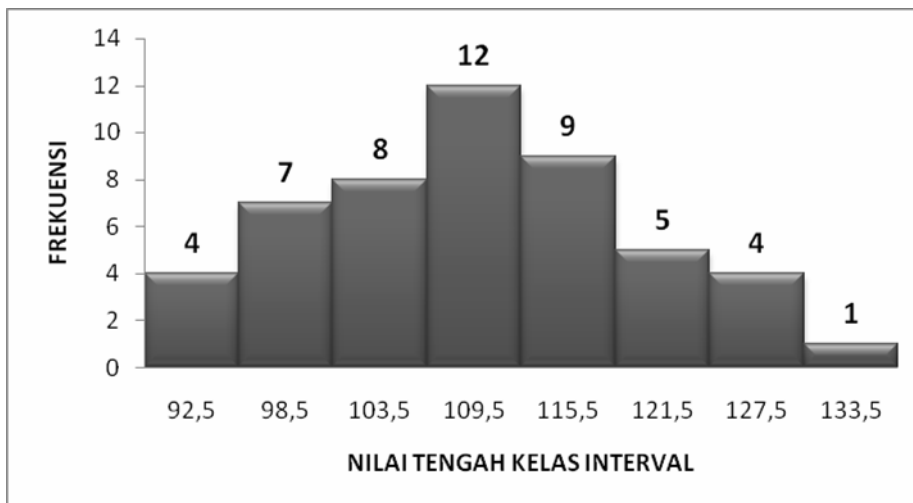
Berdasarkan pengolahan data kepuasan kerja di atas, dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% maka dapat diketahui penilaian secara kualitatif mengenai kepuasan kerja berada pada kategori baik dengan perolehan 70,04% dari skor ideal. Dari penilaian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi **cukup baik**.

Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel komunikasi interpersonal dengan skor terendah 95 dan skor tertinggi 131, sedangkan skor maksimal idealnya adalah 150 dan skor terendah 30. Dari hasil pengolahan data diperoleh Mean = 109,62 Median = 103,5, Modus = 91,26 dan SD = 10,5 (secara lengkap pengolahan data tersebut dapat dilihat pada lampiran). Adapun distribusi skor komunikasi interpersonal dapat dilihat pada Tabel 6 dan histogram pada Gambar 3.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi

Kelas interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
131 – 136	1	2 %
125 – 130	4	8 %
119 – 124	5	10 %
113 – 118	9	18 %
107 – 112	12	24 %
101 – 106	8	16 %
96 – 100	7	14 %
90 – 95	4	8 %
	50	100 %



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi

Dilihat dari masing-masing indikator, maka rata-rata dari masing-masing indikator dapat tergambar pada Tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7. Rata-rata Indikator Komunikasi Interpersonal

Variabel	Indikator	Rata-rata
Komunikasi Interpersonal	Keterbukaan	3,51
	Empati	3,71
	Dukungan	1,81
	Bersikap positif	3,81
	Kesamaan	3,7

Dilihat dari Tabel 7 di atas, indikator yang mempunyai rata-rata terendah adalah indikator dukungan dengan rata-rata 1,81, sedangkan indikator yang mempunyai rata-rata tertinggi adalah bersikap positif dengan rata-rata 3,81. Berdasarkan pengolahan data variabel komunikasi interpersonal di atas, dengan cara membandingkan skor rata-rata (Mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka dapat diketahui penilaian secara kualitatif mengenai kepuasan kerja berada pada kategori 73,08% dari skor ideal. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi **cukup baik**.

Pembahasan

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori bahwa komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kepuasan kerja. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi mempunyai hubungan yang berarti dengan kepuasan kerja pada taraf signifikan 99%, dengan koefisien korelasi 0,846 dan keberartian korelasi

20,54 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel:

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada setiap diri individu tersebut. Locke yang dikutip Ashar (2001:354) ” menyatakan bahwa kepuasan kerja atau ketidak puasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Vecchio dalam Wibowo (2008:299) menyatakan “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Usman (2008: 464) menyatakan “kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup baik, kategori ini didapat dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor ideal dikali 100%. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota bukittinggi cukup baik.

Ada 5 indikator kepuasan kerja yaitu kegairahan kerja, senang dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja, tidak mengeluh dalam bekerja dan komitmen dalam tugas. Dari ke 5 indikator tersebut diperoleh rata-rata 3,68 untuk indikator kegairahan kerja, 3,56 untuk indikator senang dalam bekerja, 3,48 untuk indikator perasaan lega dalam bekerja, 3,49 untuk indikator tidak mengeluh dalam bekerja dan 3,42 untuk indikator komitmen dalam tugas. Dari hasil di atas terlihat indikator kegairahan dalam bekerja yang mempunyai rata-rata tertinggi dan indikator komitmen dalam tugas mempunyai rata-rata terendah.

Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori baik. Terlihat dari indikator dimana pegawai sudah bekerja dengan bertanggung jawab dan bergairah, namun terlihat rendah pada indikator berkmitmen dalam kerja.

Pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan selalu ingin bekerja untuk mendapatkan kepuasan kerja kembali, tentunya lebih giat dan bersemangat. As’ad (2000:13), mengatakan kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan antar karyawan.

Pegawai yang memiliki kegairahan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dari sikapnya yang antusias, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang saling berhadapan atau tatap muka (*face to face*). Thoha (2000:190-191), mengatakan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang yang diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Muhammad (2002:159), mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua yang dapat langsung diketahui balikkannya. Mulyana (2001) menyatakan “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”.

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel komunikasi interpersonal di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi ternyata baik. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata indikator komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan mempunyai rata-rata 3,51, empati mempunyai rata-rata 3,71, dukungan mempunyai rata-rata 1,81, bersikap positif mempunyai rata-rata 3,81 dan kesamaan mempunyai rata-rata 3,7. Dari hasil rata-rata indikator terlihat bersikap positif mempunyai rata-rata tertinggi (3,81) dan dukungan mempunyai rata-rata paling rendah (1,81).

Dukungan adalah mengakui keunggulan dari orang lain dan jujur dan sportif. Menurut Rakhmat (2001:133), mengatakan supportif adalah sikap yang dapat mengurangi defensif akan gagal dalam berkomunikasi interpersonal karena mereka akan lebih banyak melindungi dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi dibandingkan dengan memahami perasaan lawan bicara.

Walaupun dukungan mempunyai rata-rata skor paling rendah namun indikator komunikasi interpersonal juga perlu ditingkatkan seperti memberi kesempatan pengembangan karir bagi pegawai, menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dan pimpinan dan menciptakan kerjasama yang baik oleh semua pegawai sehingga komunikasi interpersonal dapat tercipta.

Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja yaitu dengan diperolehnya $r_{hitung} = 0,846 > r_{tabel} = 0,361$ pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil penelitian terlihat komunikasi interpersonal mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal mempunyai rata-rata cukup baik dan kepuasan kerja juga mempunyai rata-rata cukup baik. Komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan untuk lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa semakin baik komunikasi interpersonal akan makin tinggi pula kepuasan kerja. Buktinya tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Demikian hasil penelitian yang dapat dikemukakan mengenai hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dinas pendidikan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Komunikasi Interpersonal Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor ideal dikali 100%. Mean yang diperoleh 109,62, skor ideal 150, standar Deviasi 10,5. Persentase ini (73,08%) berada pada kategori cukup baik.
- Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik, dengan mean rata-rata 105,06, skor maximal idealnya 150 dan standar deviasi diperoleh 10,23. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi cukup baik dengan skor (70,04).
- Terdapat hubungan yang berarti antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,846$ pada taraf kepercayaan 99%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

- Para pegawai hendaknya dapat menciptakan komunikasi interpersonal yang baik lagi terutama dengan menjaga lingkungan fisik, selain itu pimpinan perlu memberi kesempatan pengembangan karir dan menjaga antara pimpinan dan pegawai senantiasa menjaga hubungan yang baik. Selain itu pegawai juga perlu menciptakan kerjasama yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
- Diharapkan para pegawai hendaknya meningkatkan kepuasan kerja yang baik dengan lebih bergairah dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas.

- Karena terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi maka diharapkan pada kepala Dinas untuk dapat membina para pegawai untuk dapat menciptakan komunikasi yang positif agar para pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih bersemangat lagi. Komunikasi yang baik dapat memberi kepuasan kerja bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Muhammad, Arni. (2000). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyana. (2001). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Catatan ke tiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, J. (2007). *Psikologi Komunikasi*. Edisi Revisi Catatan Ke Dua Puluh Empat. Bandung: PT. Remaja rosdakarya
- Sukardi. (2008). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2000). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Remaja Grafindo
- Saebeni, Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia