

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMAN 1 KAMPAR
DAN SMAN 2 KUOK**

**By :
Silpa Wahyu Abadi
Susi Hendriani
Restu**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: silpapananda@yahoo.co.id*

*Effect of interpersonal relationship satisfaction and work environment
teacher working in SMA N 1 kampar and SMAN 2 Kuok*

ABSTRACT

The research was conducted on SMA N 1Kampar and SMAN 2 Kuok in order to determine the influence of interpersonal relationships and work environment on job satisfaction of teachers. The samples in this study were as many as 105 teachers consisting of 75 teachers in SMA N 1 Kampar and 30 teachers at SMAN 2 Kuok. The analytical tool used was a questionnaire. Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (interpersonal relationships and work environment) jointly (simultaneously) have a significant effect on the dependent variable (job satisfaction). The magnitude of the effect that (R²) by the two independent variables is the same bersmaa-28.2% of the dependent variable, while the remaining 77.20% is influenced by other variables not examined in this study. Partial regression test (t test) showed that interpersonal relationships and work environment has a significant effect on the dependent variable (job satisfaction). Dominant variable affecting job satisfaction in SMA N 1 Kampar and SMAN 2 Kuok is the interpersonal relationship where t-counted value of the highest compared with the other independent variables.

Keywords: *Interpersonal Relations, Work Environment and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi diantaranya berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai

tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial (Robbins, 1999). Tujuan dibinanya hubungan antar manusia dalatu organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi. Manfaat dan hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, adanya saling menghargai dari percaya antar guru, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

Factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kkerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992: 159). Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalanni tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2003).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan guru merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136).

Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja guru, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung (Nitisemito, 1992:159). Faktor lingkungan kerja yang mendukung guru dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja guru (Nitisemito, 1992:186).

Kepuasan kerja (*job satisfacflon*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002:36).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin

dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Robbins, (2002:36) kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Kepuasan kerja guru akan menghasilkan kemajuan sekolah masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dan sekolah agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada : merumuskan tujuan yang hendak dicapai. menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor basil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar guru dalam unit organisasi.

Sehingga mereka bergerak, selaras, seirama, dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja guru yang tidak terlepas pencapaiannya dan kepuasan kerja guru yang ada dalam unit organisasi tersebut.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan yang penulis laksanakan pada Guru di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok, menunjukkan bahwa terdapat beberapa guru yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga terjadi berbagai masalah

salah satunya ketidakhadiran yang mengakibatkan kegiatan organisasi tidak berjalan lancar sehingga tujuan organisasi sangat sulit tercapai dan menimbulkan konflik antar guru dalam suatu organisasi. Dimana pekerjaan seorang guru yang tidak hadir diambil alih oleh guru lain dalam bidang yang sama. Ketidakpuasan atas pekerjaan terlihat dan tingkat absensi guru yang cukup tinggi disaat guru lain menjalankan tugas. Berdasarkan pengalaman banyak organisasi merasakan adanya korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kernangkiran (Robbin, 2006:106). Artinya bahwa guru yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat ketidakhadirannya. Sebabnya guru yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat ketidakhadirannya.

Pencapaian kepuasan kerja yang saat ini seperti yang telah dibahas di atas sebelumnya yaitu munculnya permasalahan utama diantaranya masih ada yang terkendala disebabkan guru yang kurang memiliki komunikasi yang kurang baik sesama guru, iklim organisasi yang kurang mendukung, adanya sikap acuh tak acuh terhadap sesama guru, sikap kerja yang kurang positif, dan disiplin kerja yang tidak konsisten. Semua ini jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Berikut adalah data hubungan interpersonal guru Tahun 2012:

Tabel 1. Data Pra Riset Hubungan Interpersonal Tahun 2012

| No | Hubungan Interpersonal | SMAN 1 Kampar | SMAN 2 Kuok |
|----|------------------------|---------------|-------------|
| 1 | Rata-rata | 81.17% | 67.25% |

Sumber : SMA N 1 Kampar 2014

Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan interpersonal guru di SMA N 1 Kampar masih tinggi dilihat nilai rata-rata pada hubungan interpersonal yaitu 81.17% sedangkan hubungan interpersonal pada SMAN 2 Kuok berada pada kategori sedang dilihat dari nilai rata-rata yaitu 67.25%.

Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan salah satu indikator kepuasan kerja yaitu tingkat hubungan interpersonal guru SMA N 1 Kampar tergolong cukup tinggi sedangkan hubungan interpersonal SMAN 2 Kuok masih menunjukkan kepuasan kerja yang masih rendah yang dapat diakibatkan oleh hubungan interpersonal yang buruk. Selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja guru yang kurang mendukung terhadap aktivitas kerja para guru. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pihak sekolah, masalah yang terjadi pada SMAN 1 Kampar yang berhubungan dengan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, merupakan masalah dalam memahami kurangnya komunikasi serta masalah rasa bosan dan keletihan guru dalam bekerja.

Berikut adalah data lingkungan kerja guru Tahun 2012:

Tabel 2. Data Pra Riset Lingkungan Kerja Tahun 2012

| No | Lingkungan Kerja | SMAN 1 Kampar | SMAN 2 Kuok |
|----|------------------|---------------|-------------|
| 1 | Rata-rata | 81.22% | 74.56% |

Sumber : SMA N 1 Kampar 2014

Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat lingkungan guru di SMA N 1 Kampar masih cukup tinggi dilihat dari nilai rata-rata yaitu 81.22% sedangkan kepuasan kerja guru SMAN 2 Kuok berada pada kategori rendah dilihat dari nilai rata-rata 74.56%.

Sedangkan teori lainnya yang menyebutkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah menurut pendapat Luthans (2006:247). Luthans menyebutkan bahwa penelitian terhadap guru pemerintah menunjukkan bahwa orang yang yakin bahwa pekerjaannya penting memiliki ketidakhadiran rendah daripada orang yang tidak merasa pekerjaannya penting. Selain itu, penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja tinggi belum tentu menghasilkan ketidakhadiran yang rendah, tetapi kepuasan kerja yang rendah mungkin menyebabkan ketidakhadiran. Sedangkan menurut Nurmansyah (2011:246) kepuasan kerja berhubungan dengan banyaknya variabel guru, seperti perputaran guru, absensi, usia, jabatan dan ukuran dari organisasi dimana seorang guru bekerja.

Kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut

perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Harapan guru adalah mencakup : a) Kondisi kerja yang baik, b) Merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut nasibnya, c) cara pendisiplinan yang diplomatis, d) penghargaan yang wajar atas prestasi kerja, e) kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya, f) penggajian yang adil dan wajar, g) kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi, h) adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi, i) jaminan adanya perlakuan yang adil dan objektif dan j) pekerjaan yang menarik.

Kepuasan kerja akan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi, dimana semakin besar harapan tersebut terpenuhi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Maka apabila harapan guru sudah mendekati pemenuhan maksimal, maka ia akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasannya itu, yang salah satu caranya adalah dengan cara memiliki hubungan interpersonal yang baik (Siagian, 2003:195).

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Kampar ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja yang dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Data Pra Riset Kepuasan Kerja

| No | Hubungan Interpersonal | SMAN 1 Kampar | SMAN 2 Kuok |
|----|------------------------|---------------|-------------|
| 1 | Rata-rata | 80.89% | 73.33% |

Sumber : SMAN 1 Kampar, 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja guru SMAN 1 Kampar berada pada kategori cukup tinggi dilihat dari jumlah yang menyatakan sangat setuju ada 67 orang dari 6 pernyataan sedangkan kepuasan kerja guru SMAN 2 Kuok berada pada kategori rendah dilihat dari jumlah yang menyatakan sangat setuju ada 40 orang dari 6 pernyataan.

Gejala-gejala atau fenomena lain di SMAN 1 Kampar umumnya tidak terdapat keluhan yang berarti pada komponen lingkungan kerja fisik, karena kondisi lingkungan kerja fisik memang telah didesain nyaman mungkin untuk gurunya. Pada komponen lingkungan kerja non fisik sering terjadi permasalahan karena ada beberapa guru terlihat kurang nyaman dengan lingkungan non fisik yang ada disekolah, karena sebagaimana disebutkan diatas lingkungan kerja non fisik terjadi karena hubungan manusiawi guru tempat ia bekerja dan manusia merupakan makhluk yang unik, karena setiap manusia memiliki ciri dan karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Melihat beberapa fenomena di atas saya mencoba untuk membahas dan meneliti tentang “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA N 1Kampar dan SMAN 2 Kuok”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok.

Jenis data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : Data kualitatif adalah data yang dicatat bukan dengan angka-angka, tetapi dengan menggunakan kualifikasi-kualifikasi. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel Hubungan Interpersonal (X1)

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial (Robbins, 1999). Berdasarkan hasil pengolahan skala pengukuran, diperoleh interval nilai rata-rata variabel dengan 5 alternatif jawaban.

Tabel 4.: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Interpersonal di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok

| Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Ket |
|---|--------------------|-------|-------|-------|------|--------|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Harga Menghargai | Frek | 21 | 49 | 33 | 2 | 0 | 105 |
| | % | 20.0% | 46.7% | 31.4% | 1.9% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 105 | 196 | 99 | 4 | 0 | 404 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.8 |
| Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya | Frek | 16 | 44 | 38 | 6 | 1 | 105 |
| | % | 15.2% | 41.9% | 36.2% | 5.7% | 1.0% | 100% |
| | Skor | 80 | 176 | 114 | 12 | 1 | 383 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.6 |
| Sikap terbuka | Frek | 19 | 48 | 36 | 0 | 2 | 105 |
| | % | 18.1% | 45.7% | 34.3% | 0.0% | 1.9% | 100% |
| | Skor | 95 | 192 | 108 | 0 | 2 | 397 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.8 |
| Adanya keakraban | Frek | 13 | 45 | 42 | 5 | 0 | 105 |
| | % | 12.4% | 42.9% | 40.0% | 4.8% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 65 | 180 | 126 | 10 | 0 | 381 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.6 |
| Ramah tamah | Frek | 20 | 36 | 40 | 8 | 1 | 105 |
| | % | 19.0% | 34.3% | 38.1% | 7.6% | 1.0% | 100% |
| | Skor | 100 | 144 | 120 | 16 | 1 | 381 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.6 |
| Selalu ceria | Frek | 19 | 47 | 36 | 3 | 0 | 105 |
| | % | 18.1% | 44.8% | 34.3% | 2.9% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 95 | 188 | 108 | 6 | 0 | 397 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.8 |
| Selalu berfikir positif atas apa-apa pendapat antar sesama guru | Frek | 18 | 32 | 52 | 3 | 0 | 105 |
| | % | 17.1% | 30.5% | 49.5% | 2.9% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 90 | 128 | 156 | 6 | 0 | 4 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.6 |
| Selalu berpenampilan bersih dan rapi | Frek | 11 | 52 | 38 | 4 | 0 | 105 |
| | % | 10.5% | 49.5% | 36.2% | 3.8% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 55 | 208 | 114 | 8 | 0 | 385 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.7 |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2003). Berdasarkan data yang diperoleh dari guru melalui kuesioner yang telah

ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai lingkungan kerja secara umum sebagai berikut :

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok

| Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Ket |
|--|--------------------|-------|-------|-------|------|--------|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Penerangan/cahaya di tempat kerja | Frek | 36 | 35 | 28 | 5 | 1 | 105 |
| | % | 34.3% | 33.3% | 26.7% | 4.8% | 1.0% | 100% |
| | Skor | 180 | 140 | 84 | 10 | 1 | 415 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.7 |
| Termepartur/suhu udara di tempat kerja | Frek | 38 | 32 | 32 | 3 | 0 | 105 |
| | % | 36.2% | 30.5% | 30.5% | 2.9% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 190 | 128 | 96 | 6 | 0 | 420 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.7 |
| Kelembapan di tempat kerja | Frek | 43 | 30 | 24 | 7 | 1 | 105 |
| | % | 41.0% | 28.6% | 22.9% | 6.7% | 1.0% | 100% |
| | Skor | 215 | 120 | 72 | 14 | 1 | 422 |
| | Rata-rata | | | | | | 4.0 |
| Sirkulasi udara di tempat kerja | Frek | 40 | 38 | 25 | 1 | 1 | 105 |
| | % | 38.1% | 36.2% | 23.8% | 1.0% | 1.0% | 100% |
| | Skor | 200 | 190 | 125 | 5 | 5 | 525 |
| | Rata-rata | | | | | | 4.0 |
| Kebisingan di tempat kerja | Frek | 23 | 41 | 34 | 7 | 0 | 105 |
| | % | 21.9% | 39.0% | 32.4% | 6.7% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 115 | 164 | 102 | 14 | 0 | 395 |
| | Rata-rata | | | | | | 4.0 |
| Bau tidak sedap di tempat kerja | Frek | 20 | 50 | 29 | 6 | 0 | 105 |
| | % | 19.0% | 47.6% | 27.6% | 5.7% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 100 | 200 | 87 | 12 | 0 | 399 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.8 |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para guru memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan data yang diperoleh dari guru melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja guru secara umum sebagai berikut :

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Guru di SMA N 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok

| Indikator | Alternatif Jawaban | | | | | Jumlah | Ket |
|-----------------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|--------|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Pekerjaan itu sendiri | Frek | 18 | 59 | 23 | 5 | 0 | 105 |
| | % | 17.1% | 56.2% | 21.9% | 4.8% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 90 | 236 | 69 | 10 | 0 | 405 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.9 |
| Gaji | Frek | 18 | 35 | 37 | 13 | 2 | 105 |
| | % | 17.1% | 33.3% | 35.2% | 12.4% | 1.9% | 100% |
| | Skor | 90 | 140 | 111 | 26 | 2 | 369 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.5 |
| Penempatan | Frek | 14 | 48 | 32 | 11 | 0 | 105 |
| | % | 13.3% | 45.7% | 30.5% | 10.5% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 70 | 192 | 96 | 22 | 0 | 380 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.6 |
| Pengawasan | Frek | 14 | 40 | 43 | 8 | 0 | 105 |
| | % | 13.3% | 38.1% | 41.0% | 7.6% | 0.0% | 100% |
| | Skor | 70 | 160 | 129 | 16 | 0 | 375 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.6 |
| Rekan Kerja | Frek | 25 | 35 | 40 | 4 | 1 | 105 |
| | % | 23.8% | 33.3% | 38.1% | 3.8% | 1.0% | 100% |
| | Skor | 125 | 140 | 120 | 8 | 1 | 394 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.8 |
| Penghargaan | Frek | 11 | 40 | 44 | 9 | 1 | 105 |
| | % | 10.5% | 38.1% | 41.9% | 8.6% | 1.0% | 100% |
| | Skor | 55 | 160 | 132 | 18 | 1 | 366 |
| | Rata-rata | | | | | | 3.5 |
| | | | | | | 21.8 | 3.633333 |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Uji Kulit Data

Uji Validitas

Tabel 7. Validitas Item

| NO. | Variabel | Jumlah Item | Valid Item | Keterangan |
|-----|-----------------------------|-------------|------------|------------|
| 1 | Hubungan Interpersonal (X1) | 8 | 8 | - |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 6 | 6 | - |
| 3 | Kepuasan (Y) | 6 | 6 | - |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Validitas Item

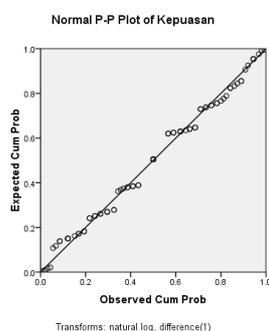
| NO. | Variabel | Cronbach Alpha | Ketentuan | Keterangan |
|-----|-----------------------------|----------------|-----------|------------|
| 1 | Hubungan Interpersonal (X1) | 0,829 | 0,444 | Reliable |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 0,823 | 0,444 | Reliable |
| 3 | Kepuasan (Y) | 0,597 | 0,444 | Reliable |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Uji ASumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal



Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar

diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang mengeluarkan biaya variabel terbanyak adalah Rp.26.867.535 – Rp.29.849.041 sebanyak 3 orang atau 6.98%. Sedangkan responden yang mengeluarkan biaya variabel terkecil adalah Rp.11.960.000 – Rp.14.941.506 sebanyak 6 orang atau 13.95%. Rata-rata responden mengeluarkan biaya variabel dalam setahun adalah 19.849.535.

Uji Multikolienaritas

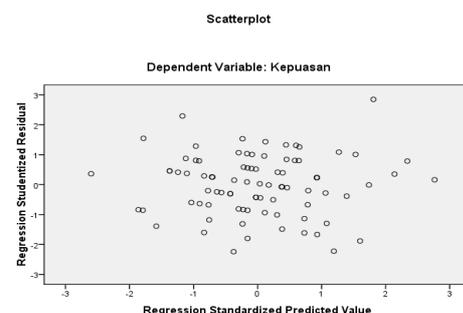
Tabel 9. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Hubungan Interpersonal | 0.781 | 1.281 |
| | Lingkungan Kerja | 0.781 | 1.281 |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel V.13 diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y namun membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah dalam model regresi terjadi gejala heterokedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi antara variable bebas dengan *Unstandardized*. Apabilan nilai *Probability* antara variable bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi

Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi linier Berganda

| Variabel Bebas | Koefisien Regresi | Konstanta |
|-----------------------------|-------------------|-----------|
| Hubungan Interpersonal (X1) | 0.346 | 5.046 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.275 | |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.046 + 0,346 X_1 + 0.275 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar (a) 5.046 artinya adalah apabila Hubungan Interpersonal (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja adalah 5.046.
- Nilai Koefisien regresi variabel hubungan interpersonal (X1)

sebesar 0,3462 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point hubungan interpersonal akan meningkatkan Kepuasan Kerja Guru bagian servis sebesar 0,346 dengan anggapan hubungan interpersonal (X2) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0.275 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point lingkungan kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Guru sebesar 0.275 dengan anggapan hubungan interpersonal (X1) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi Kepuasan kerja Guru.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan dengan F-Test (Anova)

Peralatan yang digunakan untuk usaha tani kelapa sawit memiliki biaya tetap. Untuk lebih jelasnya tentang total biaya tetap peralatan usaha tani kelapa sawit dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test

| ANOVA ^b | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 192.871 | 2 | 96.436 | 19.996 | .000 ^a |
| | Residual | 491.929 | 102 | 4.823 | | |
| | Total | 684.8 | 104 | | | |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Diketahui F hitung sebesar 19.996 dengan signifikansi 0,000. F table dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ table} = n - k - 1; k$$

$$F \text{ table} = 105 - 2 - 1; 2$$

$$F \text{ table} = 102; 2$$

$$F \text{ table} = 3.087$$

Keterangan n = Jumlah sampel

k = jumlah variable bebas

$$1 = \text{Konstanta}$$

Dengan demikian diketahui F hitung (19.996) dengan Sig. (0.000) < 0.05. artinya adalah bahwa variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Pengaruh secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Pengujian (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.046 | 2.693 | | 1.874 | 0.064 |
| | X1 | 0.346 | 0.09 | 0.346 | 3.845 | 0 |
| | X2 | 0.275 | 0.083 | 0.297 | 3.302 | 0.001 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut :

$$T \text{ table} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 105 - 2 - 1 :$$

$$= 102 : 0.025$$

$$= 1.984$$

Keterangan : n : jumlah

K : jumlah variable bebas

$$1 : \text{konstan}$$

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variable bebas (hubungan interpersonal dan lingkungan kerja) sebagai berikut :

1. Hubungan interpersonal (X1).

Diketahui t hitung (3.845) > t table (1,984) dan sig. 0.000 < 0.05. artinya variable hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok.

2. Lingkungan kerja (X2).

Diketahui t hitung (3.845) > t table (1,984) dan sig. 0.001 < 0.05. artinya variable Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

| Model Summary | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .531 ^a | 0.282 | 0.268 | 2.19609 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variable independen dengan variable dependen. Dalam table di atas diketahui nilai R sebesar 0.531. artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variable independen (hubungan interpersonal dan lingkungan kerja) dengan variable dependen (kepuasan kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam table di atas sebesar 0.282 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variable independen (Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja) terhadap variable dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 2.82%, sedangkan sisanya 77.20% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian korelasi R dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru yaitu sebesar 0.282 atau 2.82%. Dimana korelasi atau hubungan antara Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru memiliki hubungan yang sangat kuat.

Terdapatnya pengaruh yang positif antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dikarenakan seseorang dalam bekerja jika memiliki hubungan yang baik sesama karyawan, maka akan memiliki kemajuan dalam karir serta kepuasan dalam bekerja. Selain memiliki hubungan interpersonal yang baik, lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan maka akan timbul kepuasan terhadap pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih besar. Lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan adalah memiliki ruangan kerja yang bersih,

rapid an tenang. Selain itu kondisi ruangan tidak panas dan tidak bau.

Sesuai pendapat Rivai (2010:860), Secara teoritis faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, lingkungan kerja, hubungan antar sesama karyawan, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sulistiawaty (2008) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Aprilis (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel hubungan interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.845 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung (3.845) lebih besar dari t tabel (1.984) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan

adanya pengaruh signifikan antara variabel hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin seseorang memiliki hubungan interpersonal maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Misalnya, pada saat dilingkungan sekolah sesama guru memiliki keakraban, sehingga jika ada guru yang mengalami kesulitan dapat bertanya kepada guru yang lain. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan baik dan cepat berkat bantuan guru-guru yang lain. Selain adanya keakraban, gaji juga mendukung kepuasan guru dalam bekerja. Namun, apabila hubungan interpersonal individu kurang baik maka secara langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sesuai dengan pendapat Robbins (1999) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan social. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan guru lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi sekolah, mutu pengawasan. Guru akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan menyokong dirinya tetapi sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung dirinya maka guru akan merasa tidak puas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Muhaimin (2004) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja guru. Hubungan interpersonal antar sesama karyawan mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Semakin tidak baik hubungan interpersonal seseorang maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja seseorang tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadapkepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.302 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena nilai signifikansi lebih besar dari 5% dan nilai t hitung (3.302) lebih kecil dari t tabel (1.984) maka hipotesis ditolak sehingga mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan lingkungan disuatu pekerjaan yang bersih, rapi, harum dan tertata dengan baik. Jika lingkungan kerja yang bersih maka karyawan akan senang dalam melakukan pekerjaannya dengan begitu karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan maupun hasilnya. Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka.

Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan

Hal ini sesuai dengan teori Robbins, (2003) menyatakan bahwa lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tempat kerja yang baik, ventilasi, penerangan lampu memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, pewarnaan dan hal lainnya yang berhubungan dengan tempat tinggal seseorang

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. misalnya kebersihan, tunsik, dan lain-lain. Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Christian Widjaya (2008) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja atau dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya sehingga kepuasan dalam bekerja akan timbul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA N 1 Kampar dan SMA N 2 Kuok diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru di SMAN 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok terbukti tergolong belum baik. Hal ini dapat dilihat dari penghargaan yang diperoleh kepala sekolah tidak sesuai dengan tindakan atau prestasi yang telah diberikan guru kepada sekolah.

Variabel hubungan interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hubungan interpersonal guru di SMAN 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok masih belum baik. Hal ini dapat dilihat dari tidak semua karyawan berpenampilan bersih dan rapi dalam bekerja dan sebagian guru tidak memiliki keakraban.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja guru di SMAN 1 Kampar dan SMAN 2 Kuok tergolong belum baik. Hal ini dapat dilihat dari keamanan dalam bekerja belum maksimal misalnya pernah terjadi kehilangan motor. Selain itu kebersihan ruangan untuk bekerja dan belajar tidak mendukung.

Disarankan kepada atasan untuk Dalam rangka meningkatkan hubungan interpersonal, sekolah harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi hubungan

interpersonal guru. Guru harus selalu berpenampilan bersih dan rapi dalam bekerja dan memiliki keakraban dengan guru yang lain.

Disarankan kepada kepala sekolah untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja guru, seperti menertibkan keamanan disekolah khususnya parkir sepeda motor didalam lingkungan sekolah. Selain itu kebersihan ruangan untuk bekerja maupun belajar harus diperhatikan.

Seharusnya sekolah lebih memperhatikan peningkatan kepuasan kerja agar guru dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Misalnya memberikan penghargaan kepada guru yang telah berprestasi disekolah.

Organisasi Edisi 12 Buku 1.
Jakarta. Salemba Empat.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2.*
Jakarta. Salemba Empat.

DAFTAR PUSTAKA

Fred Luthans. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh.*
Internasional Edition.

Moekijat. 2000. *Fungsi-Fungsi Manajemen.* Bandung. CV. Mandar Maju.

Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar.* Pekanbaru. Unilak Pers.

Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior Fourteenth Edition.*
Internasional Edition.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2009. *Prilaku*