

# HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (GURU)

Oleh:

Aan Muzayanah dan Novita Dian IP

## **ABSTRAK**

*Orang yang memiliki kecerdasan interpersonal tinggi biasanya akan merasa puas dalam bekerja, meskipun mendapat berbagai perlakuan (seperti gaji yang kurang, fasilitas kerja yang terbatas, dll), hal ini dapat terjadi karena orang yang memiliki kecerdasan interpersonal biasanya memiliki kemampuan untuk menjalin relasi, mampu berkomunikasi dengan berbagai orang, mudah berempati, suka berteman dan bekerjasama, mempunyai lebih dari dua teman dekat, memberikan nasihat pada teman yang sedang dalam kesulitan, sehingga orang tersebut akan dapat bersosialisasi dengan baik.*

*Subjek penelitian berjumlah 11 orang. Alat ukur yang digunakan adalah pertama, skala kecerdasan interpersonal yang menerangkan dimensi utama kecerdasan interpersonal (sosial) sesuai dengan teori Anderson (dalam Safaria, 2005:25). Skala ini terdiri dari 28 butir pernyataan yang dibagi menjadi 3 faktor yaitu; 1) Social Insight, 2) Social Sensitivity, dan 3) Social Communication. Kedua, skala kepuasan kerja sesuai dengan teori Harold E. Burt (dalam Anoraga, 1992:83 dan As'ad, 2002:112) yang berdasarkan pada 3 faktor yaitu; 1) Hubungan Antar Karyawan (relasi sosial), 2) Faktor Individual (personal), dan 3) Faktor Luar. Skala ini terdiri dari 28 butir pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan interpersonal seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan interpersonal seseorang maka akan semakin rendah pula kepuasan kerjanya.*

**Kata Kunci: Kecerdasan Interpersonal, Kepuasan Kerja, Karyawan, Guru**

## Pendahuluan

Kerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan manusia, yang diwujudkan dalam suatu gerakan baik secara fisik maupun mental untuk mendapatkan kepuasan. Hal ini tergantung pada motivasi dasar dalam melakukan aktivitas tersebut. Sebagai manusia atau sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku tertentu yang melandasi motivasi, sikap, loyalitas, pemahaman peran, komitmen, dan kepuasannya dalam bekerja. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya bila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan keinginan dan tujuannya dalam bekerja.

Kepuasan kerja terjadi tidak hanya di dunia industri saja akan tetapi dapat terjadi dimana saja, misalnya di dunia pendidikan dan sebagainya. Di dunia pendidikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para guru pada masing-masing daerah berbeda, hal ini disebabkan oleh adanya otonomi daerah. Sementara itu dengan adanya kebijakan dari pemerintah untuk otonomi daerah, maka masing-masing daerah dapat mengatur sistem pendidikannya sendiri. Dalam dunia pendidikan, pengembangan SDM yang dilakukan adalah berupa manusia yang terdidik (*educated man*) dengan berbagai variasi kualitas. Manusia yang terdidik tidak begitu mudah mem-

bentuknya. Hal itu karena memerlukan waktu yang relatif lama, serta membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai.

Menurut UU RI No. 2 Tahun 1989, “pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Definisi ini bersifat *human investment* atau *investment based*. Sementara itu, paradigma baru pendidikan sebagai *out come based* mengharuskan setiap tetesan dana, tenaga, dan waktu yang dikeluarkan harus dipertanggungjawabkan secara terukur (Asher, 1999:2). Misalnya, siswa yang duduk di tingkat I SD, berapa persen yang sudah bisa membaca teks bacaan pendek, berapa persen yang sudah bisa mengoperasikan penjumlahan 1 – 10, dan seterusnya. Diskursus paradigma pendidikan antara *investment based* vs *out come based* membawa implikasi imperatif terhadap penataan manajemen pendidikan di era otonomi daerah.

Dalam era ini, manajemen perlu ditata secara demokratis, kreatif, dan menguntungkan bersama. Fungsi pendidikan perlu ditata ulang tidak hanya sekedar menjalankan tugas rutin mengajar. Misalnya guru di provinsi Bengkulu, lebih dari separuhnya (63,56%) berlatar belakang pendidikan sarjana (S1). Selebihnya berpendidikan SLTA 3,90%, diploma

**Tabel 1.** Kualitas Guru Ditinjau dari Jenjang Pendidikan yang Ditamatkan Di Provinsi Bengkulu (dalam persentase).

No	Guru pada Jenjang	Kualifikasi					Jumlah
		SLTA	Diploma	S1	S2	S3	
1	SD	11,60	74,20	14,20	-	-	100
2	SLTP	-	18,67	81,30	0,03	-	100
3	SLTA	-	4,30	95,20	0,50	-	100
	BENGKULU	3,90	32,36	63,56	0,18	-	100

Sumber: Dinas Pendidikan Nasional Tk I Bengkulu, diolah.

sebesar 32,36%, dan S2 sebesar 0,18%. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kualitas guru di provinsi ini belum seluruhnya berasal dari perguruan tinggi (Husin dan Sasongko, 2002:3-4). Gambaran kualitas guru ini secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.

Di Indonesia, gaji guru sudah diatur berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2001, tanggal 18 Mei 2001. Artinya semua guru memperoleh gaji yang sama sesuai dengan golongan kepangkatan, masa kerja, tempat bertugas, dan statusnya. Demikian pula tunjangan profesi diberikan berdasarkan fungsi jabatannya. Hasil studi tentang para guru di SD, SLTP, dan SLTA di

Bengkulu menunjukkan bahwa hampir seluruh guru (94,25%) menganggap gaji dan tunjangan profesi kurang mencukupi kebutuhan hidupnya (Husin dan Sasongko, 2002:8).

Untuk menata manajemen pendidikan yang efektif di era otonomi daerah, diperlukan *need assessment* (Ellis, 1994:2 dan Bray, 1996:9). *Need assessment* dilakukan untuk mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan yang sesuai dengan karakteristik daerah. Daerah yang miskin menurut Bray (1996:9) perlu mendapat bantuan dari pusat atau daerah lainnya yang kaya. Faktor keuangan daerah tersebut cukup dominan dalam keberhasilan otonomi. *Need assess-*

**Tabel 2.** Prioritas Tentang Kebutuhan Guru yang Harus Dilakukan Pemda Dinas Pendidikan Nasional Untuk Memperbaiki Kualitas Guru Di Bengkulu

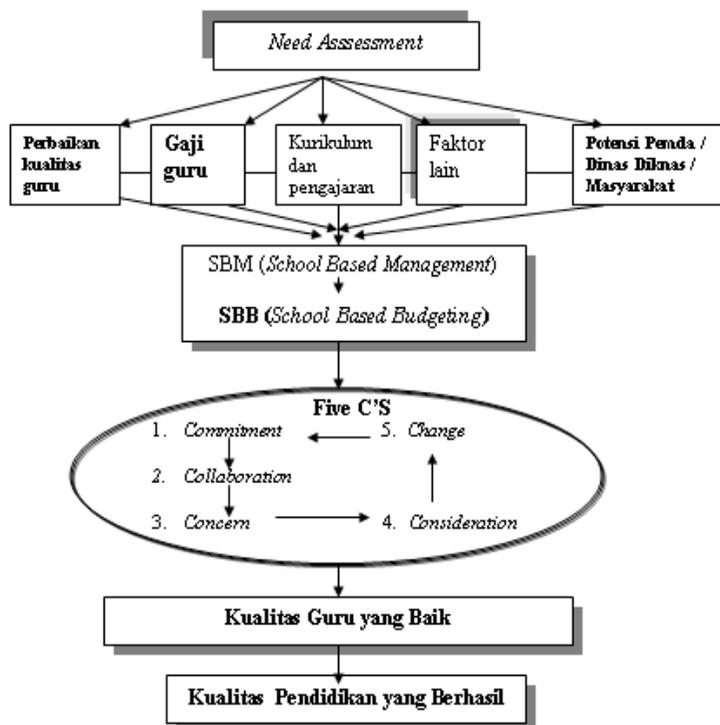
No	Prioritas yang Harus Dilakukan	Persentase
1	Peningkatan gaji/insentif guru	87,55 %
2	Mengadakan pelatihan/penataran bidang studi	7,20 %
3	Mengirimkan guru untuk studi lanjut	2,45 %
4	Pengadakan pembinaan guru	1,60 %
5	Mengoptimalkan fungsi KKG	0,90 %
6	Meningkatkan manajemen sekolah	0,30 %
	<b>Jumlah</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Husin dan Sasongko (2002:17)

ment dilakukan terhadap kurikulum, kesiswaan, guru, dan pegawai sekolah, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, dan aktivitas lain yang mendukung pendidikan. Sebagai salah satu contoh *need assessment* yang dilakukan kepada guru di Provinsi Bengkulu adalah mereka diajukan pertanyaan, “Apa yang seharusnya diprioritaskan Pemda Kabupaten/Kota untuk memperbaiki kualitas guru?” Mayoritas (87,55%) menjawab perlunya peningkatan gaji/insentif guru (Husin dan Sasongko, 2002:17). Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.

Penataan manajemen pendidikan selanjutnya yaitu mengoperasionalkan paradigma *school based management* (SBM) ke dalam *school based budgeting* (SBB) (Hadderman, 1999:1). Hal itu berarti penganggaran keuangan didasarkan kepada kebutuhan sekolah. Kalau sekolah ingin menfokuskan kepada peningkatan kualitas guru, berarti membawa implikasi bahwa segala kebutuhan guru harus terakomodasi. Menurut Hadderman (1999:3) penerapan SBB ini cukup efektif dalam meningkatkan kualitas guru. Penataan manajemen pendidikan,

**Bagan 1.** Paradigma Penataan Manajemen Pendidikan yang Efektif Di Era Otonomi Daerah



utamanya untuk perbaikan kualitas dan gaji guru, memerlukan persyaratan. Menurut Bray (1996:14), ada lima syarat yang disebut *five C'S* (*Commitment, Collaboration, Concern, Consideration, and Change*). Lima persyaratan ini sesuai dengan paradigma baru, yakni *outcome based*. Analisis penataan manajemen pendidikan di atas, secara paradigma dapat digambarkan sebagai mana di bawah ini ([http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/43/zulkiflihusin\\_rambat\\_nur\\_samongko.htm](http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/43/zulkiflihusin_rambat_nur_samongko.htm)).

Kasus kepuasan kerja dan kecerdasan interpersonal yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyyah Raden Rahmat Kauman Ngoro Jombang Jawa Timur, ada beberapa orang guru yang merasakan tidak puas dalam bekerja, akan tetapi ia memiliki kecerdasan interpersonal yang baik sehingga dapat bersosialisasi terhadap lingkungannya. Akan tetapi ia tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja hal ini disebabkan oleh salah satu faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu gaji yang didapatnya sebagai seorang guru tidak mencukupi kebutuhan hidupnya serta pendidikan yang ia miliki kurang mencukupi sebagai seorang guru, namun ia tetap bekerja karena mencari pekerjaan di zaman sekarang sangatlah sulit.

Salah satu syarat untuk menjadi seorang guru yaitu diharapkan memiliki kecerdasan, hal ini dibutuhkan sebagai sarana pendukung dalam kegiatan belajar dan mengajar

serta interaksi guru dengan siswa dan lingkungannya. Kecerdasan yang dimiliki oleh tiap orang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Gardner ada sembilan macam kecerdasan pada diri seseorang, diantaranya adalah kecerdasan interpersonal. Jika seorang guru memiliki kecerdasan interpersonal yang baik maka ia akan dapat bersosialisasi dengan semua orang, termasuk teman-temannya sesama guru dan siswa-siswinya.

Persoalan kecerdasan interpersonal merupakan salah satu syarat seseorang dapat menikmati pekerjaannya. Ia akan bisa menjalani profesinya manakala ia secara utuh dapat diterima di lingkungannya dan mampu beradaptasi secara penuh dengan orang lain. Menurut Ganster (1986) manusia yang diciptakan sebagai makhluk sosial membutuhkan dukungan orang lain, termasuk keluarganya. Demikian juga dengan karyawan (guru) yang bekerja; mereka sangat membutuhkan dukungan sosial dari pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dan tentu saja atasan. Dukungan sosial menunjukkan hubungan untuk membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan (dalam Istijanto, 2006:210).

### **Masalah dan Tujuan Penelitian**

Dengan demikian **masalah** yang akan diteliti adalah apakah terdapat

hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan (guru)?

Adapun **tujuan penelitian** ini adalah memberikan jawaban tentang hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan (guru). Penelitian ini mempunyai **manfaat teoritis** untuk memberikan sumbangan pemikiran pada organisasi dan karyawan (guru) sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang organisasi, khususnya dunia pendidikan, dan industri. Sedangkan **manfaat praktis** dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada para karyawan (guru) tentang hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Kecerdasan Interpersonal***

Kecerdasan interpersonal atau kecerdasan sosial menurut Safaria (2005) adalah kemampuan keterampilan seseorang dalam menciptakan relasi, membangun relasi dan mempertahankan relasi sosialnya sehingga kedua belah pihak berada dalam situasi menang-menang atau saling menguntungkan.

Menurut Gardner (dalam Suparno, 2004:39), inteligensi interpersonal adalah kemampuan untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak,

temperamen orang lain. Kepekaan akan ekspresi wajah, suara, isyarat dari orang lain juga termasuk dalam inteligensi ini. Secara umum kecerdasan interpersonal yaitu kemampuan seseorang untuk menjalin relasi dan komunikasi dengan berbagai orang. Selanjutnya Gardner (dalam Armstrong, 2004:4) berpendapat bahwa kecerdasan interpersonal ialah kemampuan mempersepsi dan membedakan suasana hati, maksud, motivasi, serta perasaan orang lain. Kecerdasan ini meliputi kepekaan pada ekspresi wajah, suara, gerak-isyarat, kemampuan membedakan berbagai macam tanda interpersonal, dan kemampuan menanggapi secara efektif tanda tersebut dengan tindakan pragmatis tertentu.

### ***Dimensi Kecerdasan Interpersonal***

Menurut Gardner (dalam Safaria, 2005:23-25) kecerdasan sosial ini mempunyai tiga dimensi utama yang merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling mengisi satu sama lain yaitu:

1. *Social sensitivity* atau sensitivitas sosial yaitu kemampuan untuk merasakan dan mengamati reaksi-reaksi atau perubahan orang lain yang ditunjukkan baik secara verbal maupun non-verbal.

2. *Social insight* yaitu kemampuan untuk memahami dan mencari pemecahan masalah yang efektif dalam suatu interaksi sosial, sehingga masalah-masalah tersebut

tidak menghambat apalagi menghancurkan relasi sosial.

3. *Social communication* atau penguasaan keterampilan komunikasi sosial merupakan kemampuan individu untuk menggunakan proses komunikasi verbal dan non-verbal dalam menjalin dan membangun hubungan interpersonal yang sehat (Anderson, 1999). Kecerdasan interpersonal ini merupakan kecerdasan terkristal yang lebih bersifat (*crystallized intelligence*) yang diperoleh dari proses pembelajaran dan pengalaman hidup. Menurut konsep yang dikemukakan oleh Cattell (Azwar, 1973) Intelligensi *crystallized* dapat dipandang sebagai endapan pengalaman yang terjadi sewaktu intelligensi “cair” (*fluid*) yang sifatnya biologis bercampur dengan apa yang dapat disebut intelligensi budaya.

### ***Kepuasan Kerja***

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Selanjutnya Pennsylvania berpendapat kepuasan kerja ialah seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Tiffin (1958) kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja,

kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Blum (1956) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial dengan individu di luar kerja.

Kepuasan kerja secara umum adalah menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud suatu hasil pekerjaan (Ibrahim, 1983:67).

### ***Faktor-Faktor Kepuasan Kerja***

Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
  - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
  - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
  - c. Hubungan sosial di antara karyawan
  - d. Sugesti dari teman sekerja
  - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
  - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
  - b. Umur orang sewaktu bekerja

- c. Jenis kelamin (pernah dilakukan penelitian oleh Lawler, dalam (Wexley & Yukl, 1979).
3. Faktor-faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan:
  - a. Keadaan keluarga karyawan
  - b. Rekreasi
  - c. Pendidikan (*training, upgrading* dan sebagainya)

### ***Hubungan antara Kecerdasan Interpersonal dengan Kepuasan Kerja***

Miller dan Form, menyatakan pendapatnya tentang hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja ialah “adanya motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil.” Hal ini dilakukan mereka karena imbalan yang mereka peroleh dari kerja adalah imbalan sosial, seperti respek dan pengaguman dari rekan-rekan sekerja mereka (dalam Pandji Anoraga, 2001:80-81). Kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.” Hal ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja ialah hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Kecerdasan interpersonal merupakan kemampuan menerima dan memberi dukungan. Karena kecerdasan interpersonal adalah sesuatu yang berlangsung antara dua pribadi, mencirikan proses-proses yang timbul

sebagai hasil dari interaksi individu dengan individu lain. Semakin seseorang konform dengan kelompoknya, hal ini dapat membawa dampak dalam hubungan interpersonalnya terutama dengan keluarganya.

Seseorang akan merasa puas dalam bekerja jika ia dapat menggunakan berbagai macam kecerdasan yang ia miliki dengan baik, untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam suatu tempat yang bermacam-macam dan dalam situasi yang nyata. Dengan demikian orang tersebut dapat menggunakan kecerdasan interpersonalnya untuk bersosialisasi dengan lingkungannya.

### **Metode Penelitian**

#### ***Subyek Penelitian***

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (guru) Madrasah Ibtidaiyyah Raden Rahmat Kauman Ngoro Jombang Jawa Timur dengan menggunakan cara sensus, yaitu cara mengumpulkan data dengan jalan mencatat atau meneliti seluruh elemen yang menjadi objek penelitian. Kumpulan dari seluruh elemen itu lazim disebut populasi (*universe*). Jadi pengumpulan data dengan mempergunakan cara sensus, objek penelitiannya adalah populasi (Sudijono, 2000:26). Subjek penelitian berjumlah 11 orang.

### ***Instrumen Penelitian***

Untuk mengukur variabel kecerdasan interpersonal digunakan angket yang disusun dengan menggunakan skala kecerdasan interpersonal yang menerangkan dimensi utama kecerdasan interpersonal (sosial) sesuai dengan teori Anderson (dalam Safaria, 2005:25). Skala ini terdiri dari 28 butir pernyataan yang dibagi menjadi 3 faktor yaitu; 1) *Social Insight*, 2) *Social Sensitivity*, dan 3) *Social Communication*. Sedangkan untuk mengukur kepuasan kerja digunakan skala kepuasan kerja sesuai dengan teori Harold E. Burt yang berdasarkan pada 3 faktor yaitu; 1) Hubungan Antar Karyawan (relasi sosial), 2) Faktor Individual (personal), dan 3) Faktor Luar (Anoraga, 1992:83 dan As'ad, 2002:112). Skala ini terdiri dari 28 butir pernyataan.

### ***Pengolahan Data***

Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik, yaitu statistik yang cocok untuk menguji hipotesis tentang parameter populasi. Statistik parametrik didasarkan atas asumsi yang ketat tentang keadaan populasi. Asumsi utama adalah populasi atau sampel harus berdistribusi normal, dipilih secara acak, mempunyai hubungan yang linier, dan data bersifat homogen (Ridwan, 2003:170). Setelah data memenuhi persyaratan statistik parametrik, maka

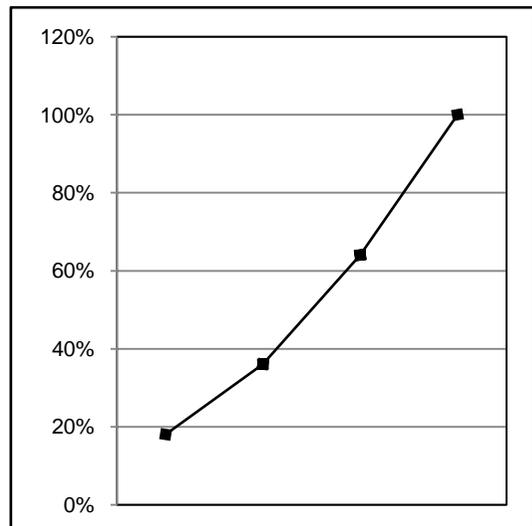
koefisien korelasi *product moment* dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis. Seluruh uji statistik ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 12.00 for windows.

### **Hasil Penelitian**

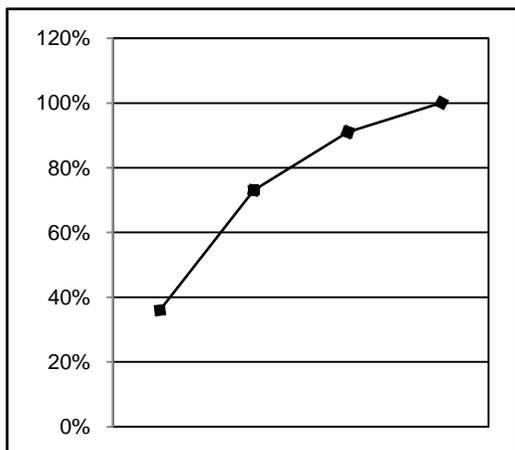
#### ***Uji Normalitas***

Hasil  $f$  (%) distribusi frekuensi kecerdasan interpersonal dan kepuasan kerja, menunjukkan titik-titik yang saling berhubungan dan membentuk garis lurus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok data tersebut membentuk distribusi normal. Hal ini terlihat pada Grafik 1. dan Grafik 2.

**Grafik 1.** Normalitas Kecerdasan Interpersonal



**Grafik 2.** Normalitas Kepuasan Kerja



**Uji Linieritas**

Hasil menunjukkan  $F_{hitung} (12.563) > F_{tabel} (4.38)$  atau  $p 0.002 < \alpha 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model linear  $\hat{Y}=a+bX$  sudah tepat dan dapat dipergunakan, berarti data menunjukkan garis lurus (linier). Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

**Uji Homogenitas**

$F_{hitung} (0.574) < F_{tabel} (4.38)$  atau probabilitas  $0.458 > \alpha 0.05$ , maka data menunjukkan kedua variabel mempunyai varian yang sama atau

homogen. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

**Uji Korelasi**

Hasil penghitungan **korelasi product moment** antara variabel kecerdasan interpersonal dengan variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.603$  dengan dengan probabilitas  $(0.050) < \alpha (0.05)$  artinya hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja cukup erat. Sehingga semakin tinggi kecerdasan interpersonal seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, sebaliknya semakin rendah kecerdasan interpersonal seseorang maka akan semakin rendah pula kepuasan kerjanya. Adapun gambaran hasil penghitungan korelasi *product moment* dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 3.** Uji Linieritas ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.092	1	111.092	12.563	.002 <sup>a</sup>
	Residual	194.544	22	8.843		
	Total	305.636	23			

a. Predictors : (Constant), Kecerdasan Interpersonal  
 b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

**Tabel 4.** Uji Homogenitas T-test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil	Equal variances assumed	0.574	.458	6.115	20	.000	15.63636	2.55712	10.30231	20.97041
	Equal variances not assumed			6.115	19.559	.000	15.63636	2.55712	10.29459	20.97813

Sementara hasil pengujian **signifikansi** koefisien korelasi, dengan menggunakan uji-t atau uji hipotesis, diperoleh  $t_{hitung} (2.26) > t_{tabel} (1.833)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adanya hubungan positif antara kecerdasan interpersonal dengan kepuasan kerja, maka hubungan kedua variabel signifikan. Selanjutnya dari hasil penghitungan **koefisien determinan** diperoleh angka sebesar 36,4%, berarti sumbangan dari variabel X (kecerdasan interpersonal) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) sebesar 36,4%.

**Diskusi dan Saran**

Variabel kecerdasan interpersonal memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebesar 36,4%, selebihnya 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti kemampuan untuk hidup bersama, bergaul, berkomunikasi, memahami orang lain, kepekaan akan ekspresi wajah, suara, isyarat, dan berelasi dengan orang lain. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa kecerdasan interpersonal sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-

**Tabel 5.** Korelasi *Product Moment*

		Kecerdasan Interpersonal	Kepuasan Kerja
Kecerdasan Interpersonal	Pearson Correlation	1	.603*
	Sig. (2-tailed)	.	.050
	N	11	11
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.603*	1
	Sig. (2-tailed)	.050	.
	N	11	11

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

hari, khususnya dalam dunia kerja. Hal ini dilakukan sebagai salah satu cara untuk bersosialisasi dengan individu lainnya karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam kehidupannya.

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Dalam negara yang sedang berkembang uang memang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini bukanlah faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan bagi seseorang. Menurut tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow maka upah atau gaji termasuk pada kebutuhan dasar. Sedangkan menurut Herzberg dengan *Two Factor Theory* ternyata upah atau gaji termasuk dalam kelompok ketidakpuasan atau *dissatisfiers* (dalam As'ad, 2002:111 ).

Kecerdasan interpersonal menjadi penting karena pada dasarnya manusia tidak bisa hidup menyendiri. Banyak kegiatan dalam hidup seseorang terkait dengan orang lain. Seseorang yang tidak dapat mengembangkan kecerdasan interpersonalnya akan mengalami banyak hambatan dalam dunia sosialnya. Akibatnya, mereka mudah tersisihkan secara sosial dalam pergaulan

sosialnya dengan masyarakat dan lingkungan tempat tinggalnya. Oleh sebab itu salah satu faktor penunjang dari kecerdasan interpersonal ialah adanya komunikasi antar pribadi. Ada beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi interpersonal yaitu; rasa percaya, perilaku suportif, dan sikap terbuka. Agar komunikasi yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama dengan berbagai pihak bisa ditingkatkan, kita perlu bersikap terbuka, percaya, mendukung, dan terbuka. Hal ini dapat mendorong timbulnya sikap saling memahami, menghargai dan saling mengembangkan kualitas.

Wexley & Yukl (2003:160) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi; upah atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju. Sikap kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaannya. Apa yang diinginkan pekerja dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh perbandingan sosial, kondisi-kondisi pekerjaan sebelumnya, serta pengaruh kelompok acuan. Berdasarkan uraian tersebut jelaslah bahwa manusia adalah makhluk sosial. Mereka membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Dari interaksi sosialnya seseorang dapat memenuhi kebutuhan akan perhatian, kasih sayang dan cinta. Seseorang

tidak bisa lepas dari lingkungan sosialnya karena mereka belajar dan berkembang dari dan di dalamnya. Demikian halnya yang dialami oleh para pekerja, mereka akan merasakan puas dalam bekerja jika interaksi sosial dengan teman dan lingkungan sosialnya dapat terjalin dengan baik.

Dalam kasus guru di MI Raden Rahmat, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum mereka mengakui bahwa kecerdasan interpersonal memiliki pengaruh penting dalam kepuasan kerja. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan sekolah, seperti kemampuan berbicara dan mendengar pendapat orang lain, cukup berpengaruh terhadap sikap mereka dalam menjalin hubungan dengan sesama guru maupun dengan kepala sekolah. Selain itu, kemampuan mereka memahami diri mereka sendiri, seperti kemampuan diri, memiliki pengaruh terhadap pandangan mereka tentang situasi di luar mereka. Apabila mereka sadar bahwa mereka kurang maksimal dalam berprestasi, mereka tidak terlalu menuntut penghargaan berlebihan.

Sikap prososial dan empati juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan puas tidaknya para guru dalam bekerja. Keinginan untuk membantu orang lain dan turut merasakan suka duka orang lain ternyata berpengaruh terhadap pola hubungan dengan sesama guru. Dengan kemampuan *social sensi-*

*tivity*, seorang guru dapat memberikan dukungan moral bagi kawannya sehingga mereka dapat saling mendukung dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Perasaan akan selalu dibantu dan didampingi oleh kawan seprofesi akan memudahkan seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam tugasnya sehingga akan mencapai kepuasan yang diharapkan. Dengan demikian, tepatlah dikatakan bahwa kecerdasan interpersonal berkorelasi positif dengan kepuasan kerja secara signifikan.

Terakhir, saran untuk para pegawai (guru) adalah teruskan berlatih untuk melakukan peningkatan dalam menjalin komunikasi serta empati baik dengan sesama guru, siswa, maupun dengan lingkungan sekolah agar semangat kerja tetap terjaga sehingga dapat menikmati pekerjaan secara maksimal.

#### **Daftar Pustaka**

- Albanna, Hasan, 25 Mei 2004. *10 Karakteristik Muslim Sejati*. <http://abinummi.blogspot.com/2004/05/10-karakteristik-muslim-sejati.html>.
- Anastasi, Anne & Susana, Urbina. 2006. *Tes Psikologi*. Jakarta: PT. Indeks.

- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- AN, Ubaydillah. 17 Juni 2003. *Kemahiran Eksekusi*. <http://www.e-psikologi.com/pengembangan/170603.htm>.
- \_\_\_\_\_. 18 September 2003. *Sinergisasi Keunggulan*. <http://www.e-psikologi.com/dewasa/180903.htm>.
- \_\_\_\_\_. 19 Mei 2004. *Selayang Pandang IQ, EQ, dan SQ*. <http://www.e-psikologi.com/pengembangan/190504.htm>.
- Armstrong, Thomas. 2004. *Sekolah Para Juara: Menerapkan Multiple Intelligences di Dunia Pendidikan*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- As'ad, Moh. 2002. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Pengantar Psikologi Intelligensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dryden, Gordon & Vos, Jeannette. 2001. *Revolusi Cara Belajar (The Learning Revolution): Belajar Akan Efektif Kalau Anda Dalam Keadaan "Fun"*. Bandung: Kaifa.
- Gardner, Howard. 2003. Dalam Sindoro, Alexander. *Kecerdasan Majemuk (Multiple Intelligences) Teori Dalam Praktek Howard Gardner*. Batam: Interaksa.
- Gunawan, Adi W. 2003. *Genius Learning Strategy: Petunjuk Praktis Untuk Menerapkan Accelerated Learning*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ibrahim, Adam. 1983. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Irawan, P. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Pratisto, Arif. 2004. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rose, Collin & Nicholl, Malcolm J. 2002. *Accelerated Learning For*

- The 21<sup>ST</sup> Century: Cara Belajar Cepat Abad XXI*. Bandung: Nuansa.
- Safaria, Triantoro. 2005. *Interpersonal Intelligence: Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*. Yogyakarta: Amara Books.
- Soehartono, Irawan. 1998. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soelastri. 24 April 2000. *Suara Guru: Perlakukan Kami Secara Adil*. <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0004/24/nasional/suara07.htm>.
- Sudijono, Anas. 1996. *Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, Nana. 1992. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukur, Edi. 7 November 2003. *Cerdasakah Anda?*. <http://www.kammi-jepang.net/sorotan.php?id=43>.
- Suparno, Paul. 2004. *Teori Intelligensi Ganda dan Aplikasinya di Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tim Redaksi. Tanpa Tahun. *Mengenal Beragam Kecerdasan*. [http://www.sekolahindonesia.com/sidev/NewDetail/Artikel.asp?id-artikel=142 &cTipe\\_artikel=3](http://www.sekolahindonesia.com/sidev/NewDetail/Artikel.asp?id-artikel=142 &cTipe_artikel=3).