

KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KEPERIBADIAN EXTRAVERSION DAN KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI BOGOR

¹Murbekti, ²Amarilys Andaritidya

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat
¹murbekti123@gmail.com

Received: 25 April 2022

Revised: 26 Juli 2022

Accepted: 2 September 2022

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena permasalahan yang dihadapi guru yaitu kepuasan kerja. Permasalahan pada kepuasan kerja yaitu komunikasi interpersonal, beban kerja, fasilitas sekolah, dan kenaikan jenjang karir. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan kepribadian extraversion terhadap kepuasan kerja pada guru SMA negeri di Kota Bogor. Penelitian menggunakan korelasi desain *expost facto*, sampel berjumlah 145 orang responden (45 responden laki-laki dan 100 perempuan) dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Job Satisfaction Scale* untuk mengukur kepuasan kerja, komunikasi interpersonal diukur dengan skala komunikasi dan kepribadian extraversion diukur dengan *Big Five Inventory (BFI) extraversion scale*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, kepribadian extraversion dan kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi interpersonal dan kepribadian extraversion dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan dalam komunikasi interpersonal dan kepribadian extraversion akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru SMA di kota Bogor. Komunikasi interpersonal dan penerapan kepribadian extraversion yang semakin baik dalam lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, kepribadian extraversion, komunikasi interpersonal, guru*

Abstract

This research was conducted based on the phenomenon of problems faced by teachers, namely job satisfaction. Problems in job satisfaction are interpersonal communication, workload, school facilities, and career advancement. The purpose of the study was to determine the effect of interpersonal communication and extraversion personality on job satisfaction of public high school teachers in Bogor City. The study used an *expost facto* correlation design, a sample of 145 respondents (45 male respondents and 100 female respondents) selected using *purposive sampling* technique. Data collection techniques used the *Job Satisfaction Scale* to measure job satisfaction, interpersonal communication was measured by the communication scale and extraversion personality was measured by the *Big Five Inventory (BFI) extraversion scale*. The analysis technique used is multiple regression using the SPSS program. The results showed that there was a significant influence between interpersonal communication and job satisfaction, extraversion personality and job satisfaction, and there was a simultaneous significant effect between interpersonal communication and job satisfaction. extraversion personality with job satisfaction. Therefore, an increase in interpersonal communication and extraversion personality will increase job satisfaction for high school teachers in Bogor city. The better interpersonal

communication and application of extraversion personality in the work environment, the higher job satisfaction will be.

Keywords: *job satisfaction, extraversion personality, interpersonal communication, teacher*

PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, fenomena ini juga terjadi pada guru. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru, produktivitas lembaga dan hasil belajar siswa. Guru melakukan peran yang sangat penting dalam setiap tahapan proses pendidikan, mengajar dan menciptakan kegiatan pembelajaran yang memungkinkan siswa menguasai tujuan pembelajaran yang optimal di sekolah dan menjadi komponen pendidikan yang menentukan bentuk pendidikan (Kusmaningtyas & Setyawati, 2015). Guru adalah ujung tombak dalam dunia pendidikan, pembentuk karakter dan semangat bangsa, penanggung jawab baik atau buruknya kualitas suatu bangsa (Jain & Verma, 2014).

Di dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja ditunjukkan dengan peningkatan dalam kegiatan mengajar, memenuhi kebutuhan atau penghasilan yang baik, peningkatan kompetensi dengan peningkatan pengetahuan, dan keterampilan guru (Jain & Verma, 2014). Kepuasan kerja dapat mendorong motivasi seorang pegawai untuk berprestasi dengan baik, bahkan membuat pegawai betah dalam bekerja di suatu organisasi tersebut (Hasibuan, 2012).

Fenomena kepuasan kerja terjadi pada guru PNS SMA negeri di kota Bogor. Permasalahan yang terjadi pada kelima guru

sebagai responden yaitu berkaitan dengan komunikasi interpersonal, beban kerja, fasilitas sekolah, dan kenaikan jenjang karir. Dalam komunikasi interpersonal, masih terdapat celah atau gap dalam hubungan dengan rekan kerja. Sementara berkaitan dengan beban kerja, beban kerja bertambah yang harusnya fokus mengajar ditambah pekerjaan yang sifatnya administratif (tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, banyak yang harus dikerjakan, menyebabkan guru mengalami ketidakpuasan kerja, guru perlu menyeimbangkan antara tugas mengajar dan tugas administrasi dengan target-target yang harus didapatkan). Permasalahan berkaitan dengan fasilitas, internet yang kurang stabil menjadi penghambat pada saat guru sedang bekerja, dan beberapa guru kurang puas dengan kenaikan jenjang karir. Fenomena tersebut membuat guru merasakan ketidakpuasan atau tidak ada yang merasa benar-benar puas akhirnya guru mengalami ketidakpuasan kerja. SMA negeri di kota Bogor berada di kota besar yang dekat dengan pusat ibukota Jakarta dan semuanya sudah berakreditasi A (sangat baik).

Kepuasan kerja dipengaruhi suasana kerja, di dalamnya ada faktor komunikasi dan hubungan dengan sesama rekan kerja termasuk atasan (Tan & Suherman, 2020). Dua hal ini tidak bisa dipisahkan. Kalau komunikasi memburuk maka hubungan pun ikut memburuk,

maka perlu membangun komunikasi yang efektif antar rekan kerja dan membangun hubungan yang kondusif, karena hal ini sangat menentukan keberhasilan tim. Komunikasi atasan bawahan dan sesama rekan kerja berjalan lancar, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Jika komunikasi terhambat maka berbagai masalah dapat timbul, pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan akhirnya muncul ketidakpuasan kerja.

Komunikasi menyebabkan adanya tindakan saling memberi dan menerima berupa saran atau informasi, berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan dukungan atau memotivasi, bertukar pikiran, keterbukaan, sehingga masalah dapat dicari solusi jika dibicarakan secara terbuka. Komunikasi begitu penting dalam capaian kepuasan kerja karena komunikasi yang buruk bisa mengakibatkan salah persepsi, salah persepsi menimbulkan salah pengertian dan ujungnya adalah rasa tidak puas. Oleh karena itu, perlu komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal dibutuhkan dengan atasan dalam rangka menerima instruksi, menyampaikan laporan, mendengarkan masukan dari atasan, menerima hasil penilaian dari atasan. Sementara komunikasi horizontal dengan rekan kerja diperlukan untuk mencari solusi atas masalah pekerjaan, menyelesaikan konflik dalam hubungan kerja, mendapatkan informasi yang diperlukan dalam pekerjaan.

Menurut hasil penelitian Nellitawati dan Yurmanita (2019), terdapat hubungan positif

antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Mavianti (2018) membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hal ini berarti ketika guru memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik adanya keterbukaan, dapat berinteraksi dan mendapatkan banyak informasi, menimbulkan keakraban sosial, serta manfaat emosional cenderung untuk mencapai kepuasan kerja. Jika komunikasi terhambat, hubungan antar pribadi terhambat, kalau dibiarkan lama akan mengganggu kinerja dan menciptakan ketidakpuasan kerja.

Costa dan McCrae (1992) mengemukakan bahwa kepribadian *extraversion* menggambarkan seseorang yang cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul, menyenangkan. Kepribadian *extraversion* adalah orang yang ambisius, pekerja keras, dan lebih cepat berteman, mudah termotivasi, mudah tertantang, sekaligus mudah bosan (Friedman, Miriam, & Schustack, 2006). Guru yang memiliki kepribadian *extraversion* akan lebih berhasil dalam proses pembelajaran, karena dapat memahami emosi dan nilai yang dianut peserta didik, sehingga dapat mengarahkan peserta didik berkembang sesuai dengan karakteristik-nya. Kepribadian *extraversion* seorang guru yang supel, sabar, disiplin, berwibawa, santun, berempati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial dan hukum dibutuhkan untuk mencapai

kepuasan kerja. Gaji atau kompensasi termasuk lebih dominan dalam kepuasan kerja, tetapi tidak semua guru mencapai kepuasan kerja karena alasan gaji, banyak guru yang bahagia dan bersyukur bekerja dengan keikhlasan, dan beribadah mendapat pahala. Individu dengan tipe kepribadian *extraversion* biasanya suka menyibukkan diri cenderung bertindak dengan penuh semangat serta berbicara dengan energik dan ini diperlukan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kehidupan yang aktif dan menyenangkan dari seorang individu dengan tipe kepribadian *extraversion* mencerminkan pengalaman emosi yang positif. Kesenangan, semangat menjadi tema utama dari tipe kepribadian *extraversion*. Penelitian Heller, Mount, dan Judge (2002) mendapatkan hasil bahwa beberapa traits dari *the big five personality* mempunyai korelasi yang tinggi dengan kepuasan kerja yaitu *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *extraversion*. Hasil dari analisis regresi juga menunjukkan hasil bahwa *three big five traits* yaitu *extraversion*, *conscientiousness* dan *neuroticism* menjadi prediktor yang signifikan dari kepuasan kerja. Begitupun dalam penelitian yang dilakukan Furnham dkk. (2002) yang menunjukkan secara khusus *extraversion* dan *neuroticism* masing-masing mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* dalam *three big five traits* yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Kardias (2019) juga membuktikan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh

positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh, & Spector, 2009). Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* tinggi memiliki stabilitas emosi yang menyebabkan seseorang mudah bahagia dalam hidup dan puas dalam pekerjaannya (Judge, Heller, & Mount, 2002). Hal tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki *extraversion* yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi (Tokar, Fisher, & Subich, 1998). Bertitik tolak dari permasalahan yang sudah dikemukakan mengenai kepuasan kerja pada guru, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja guru SMA negeri di kota Bogor laki-laki dan perempuan.

METODE PENELITIAN

Responden penelitian ini sebanyak 145 orang guru SMA negeri (45 laki-laki dan 100 perempuan) di kota Bogor yang telah bekerja minimal satu tahun dan berstatus Pegawai Negeri Sipil dibawah naungan Departemen Pendidikan Nasional. Teknik penentuan responden yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Job Satisfaction Scale terdiri dari 36 dari Spector (1985). Contoh itemnya adalah 'Saya merasa dibayar cukup untuk pekerjaan yang

saya lakukan'. Item-item tersebut merupakan pernyataan yang bersifat favorable dan unfavorable, menggunakan empat kategori respon tingkat kesetujuan yang mempunyai variasi jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Ketiga skala memiliki rentang skala 1 sampai 4 dengan teknik penentuan tinggi atau rendah berdasarkan mean skala. Reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0.866.

Skala komunikasi interpersonal diukur dengan skala komunikasi interpersonal berdasarkan acuan teori De Vito (1997) yang dikembangkan oleh Rusiana (2017). Skala ini berjumlah 35 item dengan contoh item " Saya melakukan interaksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah". Item-item tersebut merupakan pernyataan yang bersifat favorable dan unfavorable, menggunakan empat kategori respon tingkat kesetujuan yang mempunyai variasi jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0.954. Skala kepribadian *extraversion* diadaptasi dari *Big Five Inventory*, yang dikembangkan dalam penelitian McCrae dan Costa (1992), aspek dari ciri-ciri kepribadian *extraversion*. Skala ini terdiri dari 9 item dengan contoh item adalah 'Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang lebih suka menyendiri'. Item-item tersebut merupakan pernyataan yang bersifat favorable dan unfavorable, menggunakan empat kategori

respon tingkat kesetujuan yang mempunyai variasi jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Reliabilitas alat ukur ini adalah sebesar 0.714. Selain itu dilakukan uji daya diskriminasi item, peneliti menggunakan teknik Correlated Item-Total Correlation. Sementara itu, regresi berganda digunakan untuk menentukan komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* yang dapat menjadi predictor untuk kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja pada guru PNS SMA negeri laki-laki dan perempuan di wilayah kota Bogor. Uji asumsi yang digunakan yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Sirnov yang didapatkan melalui hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS. Tingkat signifikansi $> .05$. Jadi hasil uji menunjukkan 0.200 ($p > .05$) yang berarti dapat dikatakan variabel-variabel kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas masing-masing variabel independent (komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion*) dan kedua variabel secara bersamaan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), diketahui bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frek.	Persen (%)	KK	Kat	Mean KI	Empirik Kat	KE	Kat
Laki-laki	45	31.03	71,51	Sedang	100.2	Tinggi	22.37	Sedang
Perempuan	100	68.97	91,32	Sangat Tinggi	128.4	Sangat Tinggi	28.79	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa kategori skor rerata empirik, variabel kepuasan kerja pada responden kelompok laki-laki adalah sedang, sedangkan pada kelompok responden perempuan adalah sangat tinggi. Kategori skor rerata empirik variabel komunikasi interpersonal pada responden kelompok laki-laki adalah tinggi sedangkan pada kelompok responden perempuan adalah sangat tinggi. Kategori skor rerata empirik variabel kepribadian *extraversion* pada responden kelompok laki-laki adalah sedang, sedangkan pada responden kelompok perempuan adalah sangat tinggi.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil nilai kepuasan kerja guru SMA negeri di kota Bogor diketahui bahwa perempuan memiliki skor rerata empirik yang lebih tinggi sebesar 91.32 daripada guru laki-laki dengan rerata empirik sebesar 71.51. Berdasarkan hasil ini dapat diartikan bahwasanya kelompok guru perempuan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada kelompok guru laki-laki dan adanya perbedaan nilai rerata empirik pada setiap kelompok jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat memengaruhi

kepuasan kerja individu. Hal ini sejalan dengan penelitian Kim (2005) mengungkapkan bahwa perempuan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan lebih menekankan pada penghargaan intrinsik, seperti prestasi kerja, budaya kolektif dan feminin.

Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui kontribusi secara simultan antara dua variable independen (variabel bebas) dan satu variable dependen (variabel terikat) serta untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa R^2 komunikasi interpersonal sebesar 0.299 ($p < .05$), artinya komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi seperti terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.299	.294	9.70393

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Kepribadian *Extraversion* terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.676	6.57442

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Extraversion

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Kepribadian *Extraversion* terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.696	6.36793	2.289

a. Predictors: (Constant), kepribadian extraversion, komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa R^2 kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.678 ($p < .05$), dapat diartikan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada pengaruh komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai F sebesar 165.705 dan R^2 sebesar 0.700 ($p < .05$) yang berarti komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 7.

Hipotesis pertama adalah ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis pertama

diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dari guru PNS SMA negeri di kota Bogor secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Penelitian Lewis dkk. (2020) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik memiliki sikap positif untuk bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik dalam hal tanggung jawab administratif dan pengajaran yang berkualitas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nellitawati dan Yurmanita (2019), yang membuktikan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ruwaida (2020) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan apabila komunikasi interpersonal semakin baik maka semakin baik pula kepuasan kerja guru tersebut.

Hipotesis yang kedua adalah ada pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa guru PNS SMA negeri di kota Bogor memiliki kepribadian *extraversion* yang baik di lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Kardias, 2019).

Hipotesis yang ketiga adalah ada pengaruh komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. Kepuasan kerja menurut Spector (1985) adalah variabel sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan serta aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini berhubungan dengan hubungan dan kepribadian seseorang dengan lingkungan kerjanya. Hubungan interpersonal merupakan aspek penting dalam setiap institusi dan juga satu komponen utama dalam hubungan manusia (Cavazos, 2013). Komponen keterampilan interpersonal baik verbal maupun nonverbal memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan, ketegasan, keterampilan mendengarkan, dan negosiasi. Atasan perlu menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk interaksi terbuka diantara karyawan dan pengambilan keputusan bersama. Persahabatan di lingkungan kerja yang baik dapat membuat lebih banyak bantuan di lingkungan kerja, sehingga pekerjaan dapat

menjadi lebih mudah dan kepuasan kerja individu dapat meningkat (Huang dkk., 2016). Komunikasi interpersonal sebagai elemen penting untuk dapat berhubungan dengan orang lain dan bekerja dengan orang lain (Goleman, 1998). Individu yang berkomunikasi interpersonal dengan baik, memiliki konsep diri yang positif. Konsep diri yang positif tahu tentang siapa mereka (atau siapa yang mereka inginkan), berada dalam posisi yang lebih baik untuk mengelola hubungan mereka dengan orang lain, kemampuan untuk memahami komunikasi interpersonal ini menyiratkan bahwa individu dengan komunikasi interpersonal yang baik, akan lebih mudah memperoleh informasi-informasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa puas dengan hasil yang dilakukannya (Muhammad, 2000).

Spector (1985) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat disebabkan komunikasi antar karyawan. Aspek komunikasi yang ditemukan berhubungan dengan kepuasan kerja meliputi keterbukaan, empati, apresiasi positif, dukungan, kesetaraan. Selain komunikasi interpersonal, kepuasan kerja juga dipengaruhi faktor internal individu, sikap aktif, bersemangat, bertanggung jawab, teliti, tekun dalam bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal yang baik di tempat kerja dapat menciptakan pengaruh positif kepada peserta didik, rekan kerja, atasan, dan warga sekolah yang lain

untuk bekerja dengan antusias, optimis dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepribadian *extraversion* yang ada pada setiap guru adalah, kepribadian yang hangat pada orang lain, ramah, kasih sayang, tegas, bertanggung jawab, kuat, energik, optimis, supel akan mendorong kepuasan kerja sehingga aktif dan bersemangat, bertanggung jawab, teliti, tekun bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Penting bagi guru melatih dan menyesuaikan kepribadian *extraversion* dengan kondisi yang harus dimiliki guru ketika berinteraksi dengan peserta didik, atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* merupakan hal yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja pada suatu lembaga pendidikan atau sekolah. Penting bagi sekolah untuk mendorong guru memiliki komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* yang baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga guru mampu memberikan hasil optimal bagi pencapaian tujuan sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal, kepribadian *extraversion*, serta komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin meningkat komunikasi interpersonal guru dan semakin baik penerapan kepribadian *extraversion* dalam lingkungan kerja, maka akan

semakin meningkat kepuasan kerja. Apabila dalam komunikasi interpersonal semakin baik dan kepribadian *extraversion* terus dilatih dan diterapkan, dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS SMA negeri di kota Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran agar membangun komunikasi interpersonal dan kepribadian *extraversion* yang positif di lingkungan kerjanya. Di dalam mewujudkan capaian kepuasan kerja guru, sangat diperlukan peran atasan untuk mengkondisikan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplor lebih luas dan dalam terhadap faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bruk-Lee, V., Khoury, H., Nixon, A., Goh, A., & Spector, P. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 156-189.
- Cavazos. (2013). *What is the meaning of interpersonal relationships?* Retrieved from <http://www.livestrong.com/article/229362-what-is-the-meaning-of-interpersonal-relationship>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Social and*

- Personality Psychology*, 54(5), 853-863.
- De Vito, J. A. (1997). *The interpersonal communication book. 14th edition, Global edition*. New York: Hunter College of the City University of New York. <https://slims.bakrie.ac.id/repository/f7d4f28f39e8b9d8cb794f6c4eb9cb0f.pdf>
- Friedman, H., Miriam, W., & Schustack. (2006). *Kepribadian, teori klasik dan riset*. Jakarta: Erlangga.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jacson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1325-1342. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00016-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8).
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heller, D., Mount, M., & Judge, T. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 530-541.
- Huang, J., Bramble, R., Liu, M., Aqwa, J., Ott-Holland, C., Ryan, A., & Wadlington, P. (2016). Rethinking the association between extraversion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 683-691.
- Judge, T., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 530-541.
- Kardias, A.M.F. (2019). *Pengaruh the big five personality trait terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Hotel Eastparc Yogyakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul metropolitan government, Korea. *Sex Roles: A Journal of Research*, 52(9-10), 667–681. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-3734-6>
- Kusmaningtyas, A., & Setyawati, E. (2015). Teacher performance of the state vocational high school teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 76-83.
- Lewis, M., B., Olowo, B., F., Okotoni C., A. (2020). Job satisfaction and interpersonal relation: A determinant of job performance of academic staff of colleges of education in Lagos State, Nigeria. *IJIET*, 4(2), 316-331.
- Mavianti. (2018). Hubungan antara komunikasi interpersonal atasan-bawahan dan persepsi. *INTIQAD: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 93-116.
- Muhammad, A. (2000). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nellitawati, N., & Yurmanita, Y. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas

- pendidikan. *Jurnal Educatio*, 5(1), 35-39.
- Rusiana, R. (2017). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepribadian dengan produktivitas kerja guru tetap yayasan SMA swasta di Kecamatan Bogor Barat*. Tesis (tidak diterbitkan). Bogor: Universitas Pakuan.
- Ruwaida, R. (2020). *Pengaruh komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah atas negeri se-Kota Batu*. Tesis (tidak diterbitkan). Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(60), 693-713.
- Tan, S., & Suherman, M. (2020). *Milenial turnover seni beradaptasi dengan new normal*. Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Tokar, D., Fisher, A., & Subich, L. (1998). Personality and vocational behavior: Aselective review of the literature, 1993-1997. *Journal Vocational Behavior*, 115-153.
- Jain, S., & Verma, S. (2014). Teacher's job satisfaction & job performance. *Global Journal of Multidisciplinary Study*, 2(2), 1-16.