

HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA AMBON

Irene Patty/Polnaya

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Rutu Nusa Ambon

***Abstract;** The study entitlet *A co-relational Study on Human Relation and Work Satisfaction at the Office of Education and Culture Office in Ambon* is as explycitly stated in the title *co-relational* in nature. The research was particularly intended to find out to what extent human relation correlates with work satisfaction. The data analysis indicated that a $p=0$, the obtained r value (.727) was significantly higher than the tabled r value (.361). It could then be cconcluded that *co-relation* between the two variables was highly significant. This finding leads to the conclusion that *conducive atmosphere* should be created if work satisfaction on the part of the workers is to achieve.*

Keywords; *Human relation, work satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sampai kapanpun, persoalan hubungan antar manusia (*human relation*) tetap merupakan persoalan aktual. Persoalan ini terus mengemuka terutama dalam kehidupan organisasi (hidup berkelompok). Adalah suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa hidup manusia selalu dinamis. Setiap individu (manusia) selalu berusaha mencapai kesempurnaan hidup. Maka tidak mengherankan bahwa dalam komunitas masyarakat orang selalu berusaha untuk melibatkan diri dalam organisasi, yakni agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk pegawai pemerintah. Ada beragam kebutuhan hidup pegawai mulai dari kebutuhan fisik seperti : sandang, papan, pangan, pendidikan, kesehatan sampai pada kebutuhan psikologis seperti rasa aman, sosial, harga diri bahkan aktualisasi diri. Hubungan personal ini bila dikembangkan secara terus menerus, maka pegawai merasa dekat dengan pimpinan. Mereka bisa bebas berbicara, tukar menukar pengalaman.

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon sebagai salah satu instansi yang memperhatikan pembinaan sumber daya manusia, memiliki peran yang amat menentukan. Peran tersebut diimplementasikan melalui pemberdayaan pegawai secara terencana sehingga pegawai memiliki tekad dan semangat pengabdian pada bangsa dan negara. Kinerja pegawai merupakan ukuran yang diukur untuk mencapai pangkat kepuasan kerja pegawai. Dari ukuran kinerja, maka sebagian besar pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon cenderung belum puas terhadap

kerjanya. Bukti ketidakpuasan ini dapat dilihat dari adanya indikasi bahwa sebagian pegawai memperlihatkan prestasi yang rendah; masuk seringkali terlambat; pulang sebelum waktu kerja usai; sering menunda pekerjaan; kurang inisiatif dan kreativitas; sering terjadi konflik antar pegawai bahkan antara pegawai dengan pimpinan.

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka, dirumuskan permasalahan pokok yang dibahas adalah apakah ada hubungan yang signifikan antara *human relations* dengan kepuasan kerja bagi pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon?"

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Berbicara mengenai kepuasan kerja pada umumnya, orang akan berpendapat bahwa gaji yang tinggi merupakan faktor utama dalam mencapai kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal itu memang benar, sebab dengan uang individu dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Tetapi masyarakat sudah memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari gaji bukan lagi menjadi faktor utama kepuasan kerja. Sehubungan dengan soal gaji atau upah ini, *Blum (1965)* melaporkan penyelidikan *Good Watson*, yang menyimpulkan bahwa gaji yang tinggi belum tentu menjamin kepuasan kerja bagi karyawan.

Sardiman (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari faktor-faktor psikologis dan kondisi lingkungan, sedangkan menurut *Maslow*, yang dikutip oleh *Brown dan Ghiselli (1995)* seseorang akan merasa puas di dalam bekerja bila hirarki-hirarki itu ialah : kebutuhan fisik/biologik, rasa aman, sosial, *self-esteem* (penghargaan dan aktualisasi diri).

Saksono (2003) menandakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan perlu mendapat perhatian dari pimpinan ialah: (1) adanya tingkat kehidupan yang layak, (2) adanya perasaan terlindung ketenteraman dalam bekerja, (3) kondisi kerja yang menyenangkan, (4) suasana dan rasa kekeluargaan, (5) perlakuan yang adil dari atasan, (6) pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan dan jasa-jasa yang telah diperbuatnya, (7) terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang, (8) kesempatan beradaptasi dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan dan (9) kesempatan untuk memperoleh harga diri.

Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)

Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit: 1). Hubungan manusiawi dalam arti luas hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang

lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja; bisa dilakukan dirumah, dijalan, didalam kendaraan umum (misal bis atau angkutan kota) dan sebagainya. 2). Hubungan manusiawi dalam arti sempit hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi, interaksi disini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja (*work organization*).

Peran Human Relation dalam Hubungan Internal. Human Relation adalah kegiatan rohaniah, yaitu kegiatan rohaniah yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju kepuasan hati, proses ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dalam komunikasi antar personal yang bersifat dialogis. Sehingga, masing-masing mengetahui, sadar dan merasakan efeknya. Jika semuanya merasa senang maka kegiatan human relation yang dibangun berhasil, namun. Jika tidak menimbulkan rasa puas maka kegiatan human relation itu gagal. Untuk mempraktekan human relation, seorang pemimpin perlu mempelajari sifat tabiat karyawan, juga tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat. Manusia tidak hanya mempunyai kemampuan vegetatif (makan, minum dan berkembang biak), Kemampuan sensitif (bergerak, mengamati, bernafsu dan berperasaan) dan juga kemampuan intelektual (memiliki hasrat dan kecerdasan), tetapi sifat-sifat rohaniah dan jasmaniah turut membentuk jiwa, sifat dan tingkah lakunya. Sebagaimana manusia pada umumnya, para karyawan juga terdiri dari orang-orang ekstravert, ambivert dan introvert dengan kebiasaan-kebiasan berpikir dan berperasaan yang berbeda. Hal ini penting untuk diketahui pimpinan manajer dan eksekutif. Dengan demikian para pemimpin dapat memahami mengapa seorang karyawan memiliki sifat tabiat tertentu, dan ini akan memudahkan memecahkan masalah yang dihadapi karyawan. Masalah yang dihadapi oleh karyawan baik dirumah maupun ditempat kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Dengan kemampuan human relation yang baik seorang pimpinan akan dapat memecahkan masalah para karyawannya. Kunci aktivitas Human Relation adalah motivasi, motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi, motivasi berarti membangkitkan motif, daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan, jika seorang pimpinan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan giat, harus berdasarkan kebutuhan para karyawan yang memuaskan, yaitu kebutuhan akan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya sehari-hari, penghargaan atas pekerjaannya dan lain sebagainya, Pemimpin dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas karyawan dan mengkooperasikan hasrat-hasrat mereka untuk dapat bekerja bersama-sama, dalam hal ini komunikasi memegang peranan penting, Human Relation seperti dijelaskan diatas adalah komunikasi persuasif. Dengan melaksanakan human relation itu pimpinan organisasi atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasil yang diperoleh dapat memuaskan. disamping para karyawan bekerja dengan hati puas. Hubungan manusiawi memiliki pengaruh yang besar dan menembus kehidupan organisasi, karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama

karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Bila kondisi untuk hubungan interpersonal yang baik hadir, kita juga cenderung menemukan respons-respons positif terhadap pimpinan, sikap tanggap atas kebutuhan-kebutuhan pribadi dan organisasi, kepekaan terhadap perasaan pegawai, dan kesediaan untuk berbagi informasi. Semua ini adalah prasyarat untuk komunikasi ke atas dan ke bawah yang efektif, agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Peran Human Relation dalam Peningkatan Karir. Seperti dijelaskan diatas, kunci dari kegiatan Human Relations adalah motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan, seorang pimpinan harus dapat memahami kebutuhan karyawan dan harus menyesuaikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, seperti: gaji yang layak, pemberian cuti, dan promosi jabatan bagi karyawan. Peningkatan karir dalam kaitannya dengan Human Relations adalah sebagai motivasi bagi karyawan, dengan demikian karyawan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dengan bekerja secara maksimal. Peningkatan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempengaruhi organisasi dan kinerja karyawan, dimana peningkatan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk menjamin orang-orang yang ada didalamnya mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan, oleh karena itu. Sebuah organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan, pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Cianni dan Wnuck menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi dalam meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja dan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Jika dalam sebuah organisasi tidak memiliki manajemen yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan karir maka akan muncul ketidakpuasan dari karyawan terhadap kinerja pimpinan perusahaan dan produktivitas organisasi akan berjalan lambat karena karyawan merasa kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir didalam organisasi. Jadi, pengembangan karir merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan,

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat dikatakan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang tak dapat dipisahkan melalui *human relations* akan terjadi hubungan interpersonal yang baik diantara pimpinan dan para pegawai, melalui kedekatan pimpinan dari pegawai, diharapkan pimpinan dapat memperlakukan mereka sesuai hakekat kemanusiaan mereka, dengan demikian pegawai diharapkan akan puas dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Jawaban Responden

Sesuai kuisisioner yang diedarkan dan dikumpulkan diperoleh distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Jawaban Responden tentang *Human Relations*

No.	Indikator dan distribusi jawaban	F	%	Ket.
1.	Penciptaan suasana kerja yang menyenangkan: a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak	30 - -	100 - -	
2.	Informalitas hubungan kerja : a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak	18 12 -	60 40 -	
3.	Pekerjaan yang penuh tantangan : a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak	12 18 -	40 60 -	
4.	Penempatan pegawai sesuai keahlian : a. Selalu b. Kadang-kadang c. Tidak	15 15 -	50 50 -	

Tabel di atas menggambarkan tabel responden sebagai berikut: Indikator Pertama, 30 responden mengaku bahwa suasana yang diciptakan selalu menyenangkan. Indikator kedua, sebanyak 18 responden (60%) menyatakan bahwa dalam hubungan kerja, selalu mengatakan selalu menciptakan suasana yang informal dan sedangkan sebanyak 12 responden (40%) mengatakan pimpinan kadang menciptakan suasana yang informal. Indikator ketiga, sebanyak 12 responden (40%) mengatakan bahwa pimpinan selalu memberikan pekerjaan yang penuh tantangan dan sisanya sebanyak 18 responden (60%) mengatakan bahwa pimpinan kadang memberi pekerjaan yang menantang para pegawai untuk bekerja. Indikator keempat, sebanyak 15 responden (50%) mengatakan bahwa pimpinan selalu menempatkan pegawai sesuai keahlian mereka dan sisanya 15 responden (50%) mengatakan bahwa pimpinan kadang memperhatikan penempatan pegawai sesuai keahlian.

Tabel 2
Distribusi jawaban responden tentang kepuasan kerja pegawai

No.	Indikator dan distribusi jawaban	F	%	Ket.
1.	Frekuensi kehadiran pegawai : a. Baik b. Kurang c. Tidak	14 16 -	47 53 -	
2.	Kinerja pegawai : a. Baik b. Kurang c. Tidak	11 19 -	37 63 -	
3.	Hubungan kerja yang tercipta : a. Baik b. Kurang c. Tidak	10 20 -	33 61 -	
4.	Kebanggaan pegawai terhadap pekerjaan : a. Baik b. Kurang c. Tidak	11 19 -	37 63 -	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan tanggapan responden sebagai berikut:

- a. Indikator pertama, sebanyak 14 responden (47%) mengaku bahwa frekuensi kehadiran mereka selalu baik dan sisanya 18 responden (53%) mengatakan bahwa presensi kehadiran mereka kurang baik.
- b. Indikator kedua, sebanyak 11 responden (37%) mengatakan bahwa kinerja mereka baik dan sisanya sebanyak 19 responden (63%) mengatakan kinerja mereka kurang baik.
- c. Indikator ketiga, sebanyak 10 responden (33%) mengatakan bahwa hubungan kerja yang diciptakan pimpinan dengan pegawai selalu baik dan sisanya sebanyak 20 responden (61%) mengatakan hubungan kerja yang diciptakan pimpinan kurang baik.
- d. Indikator keempat, sebanyak 11 responden (37%) mengatakan bahwa mereka bangga terhadap pekerjaannya dan sisanya 19 responden (63%) mengatakan bahwa mereka kurang bangga terhadap pekerjaannya.

Analisis Hubungan Variabel

Pada tahap ini akan dilakukan analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel pengaruh (*human relations*) dengan variabel terpengaruh (kepuasan kerja pegawai).

- N : Banyaknya responden = 30
 $\sum X$: Skor/nilai variabel X = 315
 $\sum Y$: Skor/nilai variabel Y = 286
 $\sum X^2$: Kuadrat total skor dari variabel X = 3359
 $\sum Y^2$: Kuadrat total skor dan variabel Y = 2822
 $\sum XY$: Hasil perkalian variabel X dan Y = 3054

Berdasarkan data tabel di atas selanjutnya akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus :

$$R_{XY} = \frac{N(XY) - (X)(Y)}{\sqrt{\{N(X) - (X)\}\{N(Y) - (Y)\}}}$$
$$R_{XY} = \frac{30(3054) - (315)(286)}{\sqrt{\{30(3359) - (315)\}\{30(2822) - 286\}}}$$
$$R_{XY} = \frac{91620 - 90090}{\sqrt{(100770 - 992254)(84660 - 81796)}}$$
$$R_{XY} = \frac{1530}{\sqrt{4424880}} \quad R_{XY} = \frac{1530}{2103,539873}$$
$$R_{XY} = 0,727$$

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara *Human relation* dan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan kuatnya hubungan tersebut, maka hasil r hitung dicocokkan dengan r tabel. Berdasarkan konsultasi r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95% ternyata r hitung lebih besar dari r tabel ($0,727 > 0,361$).

Berdasarkan hasil analisa dapat dikatakan bahwa hubungan antara *Human relations* dengan kepuasan kerja pegawai merupakan hubungan yang signifikan. Dengan demikian, maka hipotesis penelitian ini yang berbunyi “terdapat korelasi yang signifikan antara *Human Relations* dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon” diterima.

KESIMPULAN

Dengan memperhatikan secara saksama hasil dan pembahasan, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara *Human relations* dengan kepuasan kerja pegawai ($r = 0,272$). Hasil r hitung tersebut signifikan terhadap taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95% ($0,727 > 0,361$). Dengan demikian maka hipotesis penelitian ini yang berbunyi : ”Terdapat korelasi yang signifikan antara

Human relations dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon” diterima.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disarankan agar: (1) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa puas untuk bekerja, (2) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Ambon dalam aktivitas perkantoran perlu membangun komunikasi, komunikasi yang lebih sifatnya informal dan memberi pekerjaan yang penuh tantangan agar pegawai lebih bergairah dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman. 1990. *Manajemen Personalia*. Gramedia. Jakarta.
- Accocella, J, R & Calhoun, J. F. 1990. *Psychology of Adjustment Human Relationship (3th ed)*. Mc. Graw Hill. New York.
- Arikunto. S. 2013. *Prosedur Penelitian*. IKIP Press. Yogyakarta.
- Blum. 1999. *Organizational Behavior*. Terjemahaan. Gramedia. Jakarta.
- Brown dan Ghiselli. 1995. *Personnel and Industrial Psychology*. Mc.Graw Hill Book Company Inc. New York.
- Saksono. 2003. *Pengembangan Karier dan Staf*. Balai Pustaka. Jogjakarta.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press. Jakarta.