

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era modern menuntut sistem pendidikan yang dinamis dan responsif terhadap perkembangan zaman, selaras dengan tujuan pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Undang-undang tersebut menegaskan fungsi pendidikan nasional untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, dengan tujuan utama membentuk manusia yang beriman, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Madrasah, sebagai lembaga pendidikan yang berperan vital dalam mencapai tujuan tersebut, sangat bergantung pada kinerja optimal para gurunya. Kepala sekolah merupakan individu yang memegang tanggung jawab utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di setiap sekolah yang dipimpinnya. Tanggung jawab yang besar ini mengharuskan kepala sekolah memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi, agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mewujudkan pendidikan berkualitas di tingkat sekolah, yang pada gilirannya turut berkontribusi pada perbaikan pendidikan nasional (Fadhli, 2017).

Kepuasan kerja guru bukan sekadar indikator keberhasilan manajemen madrasah, tetapi juga merupakan kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru dapat bekerja secara profesional karena mereka memiliki motivasi yang tinggi. Guru dengan motivasi yang kuat umumnya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energi, karena ada tujuan dan alasan tertentu yang mendorong tindakan mereka. Motivasi tersebut menjadi faktor pendorong yang memberikan kekuatan kepada mereka, sehingga mereka mau dan rela bekerja keras (Mahfud, 2020). Untuk itu, kepala madrasah perlu memberikan apresiasi, fasilitas yang memadai, kesejahteraan yang terjamin, dan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan, dan kepuasan kerja mereka menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Namun, kenyataannya, banyak guru di madrasah mengalami ketidakpuasan kerja yang berdampak pada kualitas pendidikan. Kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat merusak semangat tim dan mengurangi produktivitas dikalangan guru (Sundari, 2024). Dukungan dan apresiasi yang kurang dari kepala madrasah juga dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja guru. Konflik interpersonal yang muncul akibat komunikasi yang buruk dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan mengurangi produktivitas. Terbatasnya kesempatan untuk pengembangan profesional juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan, karena guru kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajarannya.

MTs Adawiyah Al-Mubarroq yang berlokasi di Ciamis memiliki sebanyak 35 orang guru, terdiri atas 1 guru PNS, 8 guru bersertifikasi, dan sisanya merupakan guru honorer, merupakan salah satu madrasah yang terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai aspek, termasuk membangun hubungan yang baik antara kepala madrasah dan para guru. Kepala madrasah di sekolah ini secara rutin menyampaikan informasi penting, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, dan memberikan arahan terkait pengelolaan madrasah. Meskipun demikian, berdasarkan studi penelitian yang disimpulkan penulis, ada perbedaan persepsi dikalangan guru mengenai cara komunikasi kepala madrasah, khususnya dalam hal penyampaian arahan, apresiasi terhadap kinerja, serta dukungan untuk pengembangan profesional. Beberapa guru merasa terjalin hubungan yang dekat dan komunikatif, sementara yang lain merasakan komunikasi yang lebih bersifat formal dan kurang personal. Perbedaan persepsi ini juga berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja guru. Guru yang merasa mendapatkan perhatian, apresiasi, serta komunikasi yang suportif dari kepala madrasah cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, guru yang merasa komunikasi berjalan satu arah dan minim penghargaan terhadap kontribusi mereka,

cenderung mengalami kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja guru sendiri merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi, loyalitas, serta kinerja guru di lingkungan madrasah. Kondisi ini menarik untuk diteliti guna memahami hubungan antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Adawiyyah Al-Mubarroq.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam sehingga dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas manajemen madrasah dan peningkatan kesejahteraan guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas komunikasi interpersonalnya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi guru. Peneliti tertarik untuk mempelajari masalah tersebut dan melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Adawiyyah Al-Mubarroq.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana komunikasi interpersonal Kepala Madrasah di MTs Adawiyyah Al-Mubarroq?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja Guru di MTs Adawiyyah Al-Mubarroq?
3. Bagaimana hubungan antara komunikasi interpersonal Kepala Madrasah dengan kepuasan kerja Guru di MTs Adawiyyah Al-Mubarroq?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui komunikasi interpersonal Kepala Madrasah di MTs Adawiyyah Al-Mubarroq
2. Untuk Mengetahui tingkat kepuasan kerja Guru di MTs Adawiyyah Al-Mubarroq
3. Untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal Kepala Madrasah dengan kepuasan kerja Guru di MTs Adawiyyah Al-Mubarroq

D. Manfaat penelitian

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komunikasi kepala madrasah mempengaruhi kepuasan kerja

guru. Hasilnya akan membantu kita memahami hubungan antara komunikasi efektif dan kepuasan kerja, serta memberikan kiat-kiat praktis bagi kepala madrasah untuk meningkatkan komunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif bagi para guru.

B. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan untuk sekolah dalam upaya memperbaiki komunikasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal dengan guru dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.
- c. Sebagai bahan masukan bagi guru untuk memahami pentingnya komunikasi interpersonal dengan kepala madrasah dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan motivasi mereka.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemahaman peneliti, komunikasi dua arah yang efektif merupakan faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka, jujur, dan saling menghargai akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, komunikasi yang buruk atau tidak efektif akan menciptakan kesalahpahaman, menurunkan motivasi, dan berujung pada penurunan kepuasan kerja. Motivasi karyawan yang tinggi, yang dipengaruhi oleh komunikasi yang baik, akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas.

Komunikasi yang efektif memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan memotivasi individu, karena komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan kesalahan informasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan (Fransiska & Tupti, 2020). Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi adalah kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia

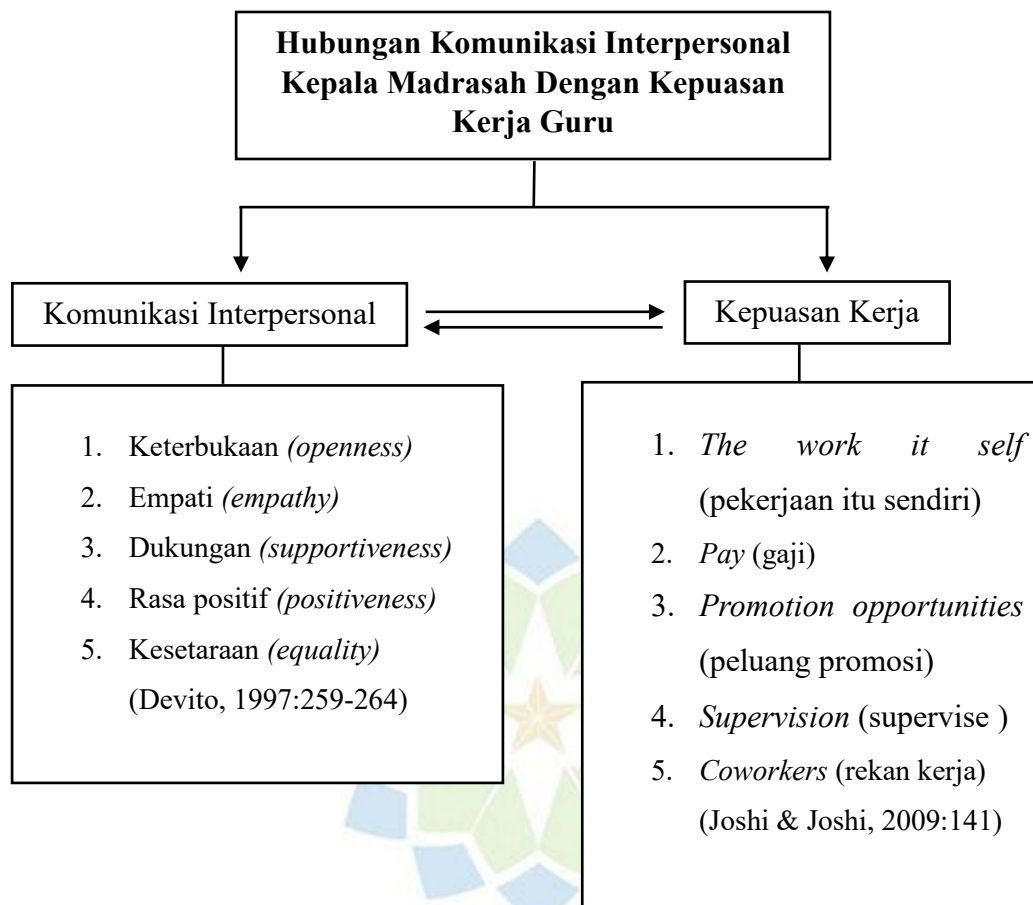
(Kresna Wirawan & Sudharma, 2015). Untuk mencapai komunikasi yang efektif, terdapat beberapa indikator komunikasi interpersonal yang perlu diperhatikan, antara lain :

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)
3. Dukungan (*supportiveness*)
4. Rasa positif (*positiveness*)
5. Kesetaraan (*equality*) (Devito, 1997:259-264)

Komunikasi positif yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Putra & Sinambela, 2021). Sebaliknya, kurangnya komunikasi yang baik menyebabkan pekerjaan tidak sesuai harapan dan menciptakan iklim kerja yang tidak mendukung, yang pada gilirannya memengaruhi kepuasan kerja secara negative (Astuti & Akram, 2023). Dalam konteks ini, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
2. *Pay* (Gaji)
3. *Promotion opportunities* (promosi)
4. *Supervision* (supervisi)
5. *Coworkers* (rekan kerja) (Joshi & Joshi, 2009)

Berdasarkan uraian diatas, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan seperti pada bagan di bawah ini :



Tabel 1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks (Setyawan, 2014). Terdapat 2 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. H_a : Terdapat hubungan antara variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah) dengan variabel Y (Kepuasan kerja guru).
2. H_0 : Tidak terdapat hubungan antara variabel X (Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah) dengan Variabel Y (Kepuasan kerja guru).

Peneliti mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTs Adawiyah Al-Mubarroq.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah :

1. Skripsi (Khairunnisa Hasibuan, 2018) yang berjudul “Hubungan antara Komunikasi Kepala Madrasah dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri 1 Medan” menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel, dengan nilai thitung sebesar $4,876 > t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Namun, kekuatan hubungan tergolong rendah, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,149$ dan koefisien determinasi hanya sebesar $0,034$ atau $3,4\%$. Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas hubungan antara komunikasi kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada kekuatan hasil hubungan; dalam penelitian ini kontribusinya mencapai 60% , jauh lebih tinggi dari penelitian Hasibuan, serta lokasi dan subjek penelitian yang berbeda.
2. Tesis (Nanang Arianto, 2012) yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar $0,303$. Selain itu, etos kerja guru juga memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja guru dengan nilai korelasi $0,445$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $0,468$ dan nilai Fhitung $3,821 > F_{tabel} 1,94$. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru serta pendekatan kuantitatif yang digunakan. Perbedaannya

terletak pada adanya tambahan variabel etos kerja dalam penelitian ini, serta lokasi dan tingkat satuan pendidikan yang berbeda.

3. Jurnal (Fitra Maya, 2021) yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang” bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini mengukur indikator komunikasi interpersonal seperti keterbukaan, empati, dukungan, kesamaan, dan sikap positif, serta indikator kepuasan kerja seperti suka dalam bekerja, antusias, dan tidak protes dalam bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dengan sampel sebanyak 54 orang, dan instrumen yang digunakan berupa angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat kontribusi antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, meskipun skor tiap indikator telah dianalisis secara deskriptif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama mengkaji hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, serta menggunakan indikator komunikasi yang identik. Namun perbedaannya terletak pada hasil temuan, dimana penelitian ini menyimpulkan tidak adanya kontribusi, sedangkan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.
4. Skripsi (Ahmad Rosadi, 2008) yang berjudul “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus di MTsN Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta)” bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi interpersonal kepala sekolah berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 41 orang guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif dan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berada pada kategori cukup baik, dan kepuasan

kerja guru berada pada tingkat sedang. Adapun hasil uji korelasi menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0,75 yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,312) dan 1% (0,362), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel yang sama, yaitu hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara perbedaannya ada pada lokasi penelitian dan jumlah responden, serta kekuatan hubungan dalam penelitian ini termasuk sangat tinggi jika dibandingkan dengan penelitian ini.

5. Skripsi (Wardatu Rida, 2018) yang berjudul “Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan” bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk komunikasi interpersonal kepala madrasah serta hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, diskusi terarah, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun insentif dalam bentuk materi tidak tersedia, kepala madrasah memberikan reward dalam bentuk dukungan dan motivasi. Guru dinilai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja yang dibangun oleh kepala madrasah. Komunikasi interpersonal dilakukan secara langsung maupun melalui media elektronik, dan mencerminkan lima unsur penting yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal kepala madrasah memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel yang sama, yakni komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru, serta indikator yang digunakan. Sementara perbedaannya ada pada pendekatan yang digunakan, dimana penelitian ini bersifat kuantitatif, sedangkan penelitian Wardatu Rida bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

6. Jurnal (Abigail Gabrielle, Andria Bahalap Gawei & Sutarto Wijono, 2023) yang berjudul “Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 150 pegawai dan sampel 60 orang yang diambil melalui teknik cluster random sampling. Instrumen yang digunakan adalah skala komunikasi interpersonal dari DeVito (1997) dan skala kepuasan kerja dari Luthans (2006), dengan penyebaran angket secara online menggunakan skala Likert. Data dianalisis dengan teknik korelasi Product-Moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,218$ dan $p < 0,05$. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, serta penggunaan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terdapat pada objek dan lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada pegawai Kejaksaan Tinggi, sedangkan penelitian ini fokus pada guru di lingkungan madrasah.
7. Skripsi (Suriati, 2010) yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar” bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,605. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,366 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 36,6% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan membahas hubungan antara komunikasi interpersonal

dengan kepuasan kerja guru. Perbedaannya terletak pada lokasi dan satuan pendidikan, serta tingkat kontribusi variabel X terhadap Y, yang dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan hasil penelitian Suriati.

8. Skripsi (Linda Ristanti, 2022) yang berjudul “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada perawat. Penelitian ini merupakan studi populasi dengan jumlah subjek sebanyak 100 perawat. Instrumen yang digunakan berupa skala kepuasan kerja dengan reliabilitas 0,874 dan skala komunikasi interpersonal dengan reliabilitas 0,901. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, dengan nilai $r = 0,431$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel yang sama, pendekatan kuantitatif, serta adanya korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel. Perbedaannya terdapat pada subjek dan tempat penelitian, yaitu pada lingkungan rumah sakit, sedangkan penelitian ini dilakukan di lingkungan pendidikan madrasah.
9. Skripsi (Yudit Muhammad Nur, 2024) yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Pimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Pegadaian Kraksaan” bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan jumlah responden sebanyak 55 orang yang merupakan pekerja aktif di PT. Pegadaian Kraksaan. Komunikasi interpersonal yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan antara pimpinan dan pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi Spearman's rho. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal

pimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi pimpinan berdampak pada antusiasme, kenyamanan kerja, serta kolaborasi menuju tercapainya visi perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, serta penggunaan pendekatan kuantitatif korelasional. Sementara itu, perbedaannya terletak pada subjek dan konteks penelitian, yaitu lingkungan kerja perusahaan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada lingkungan pendidikan di madrasah.

10. Skripsi (Berta Mahariyanti, 2015) yang berjudul “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi” bertujuan untuk mengetahui tingkat komunikasi interpersonal, tingkat kepuasan kerja guru, serta hubungan antara keduanya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif berbentuk survei dengan jumlah sampel sebanyak 60 guru yang diambil dari populasi 378 guru melalui teknik simple random sampling. Instrumen yang digunakan berupa angket untuk variabel komunikasi interpersonal (X) dan kepuasan kerja (Y). Teknik analisis menggunakan korelasi product moment, dengan hasil koefisien korelasi $r = 0,0625$ dan $t_{hitung} = 4,065$, sedangkan $t_{tabel} = 2,002$ pada taraf signifikansi 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada objek yang sama yaitu guru, pendekatan kuantitatif, serta penggunaan indikator komunikasi interpersonal. Perbedaannya terletak pada jenjang pendidikan yang diteliti, dimana penelitian ini dilakukan pada guru sekolah dasar, sedangkan penelitian ini dilakukan di lingkungan madrasah.