



## **Pengaruh Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Pagotan Madiun**

**Dina Rahayu**

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### **ABSTRAKSI**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam memajukan perusahaan, terutama dalam perusahaan manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi berganda. Temuan uji t pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan adalah dengan memperhatikan karyawannya, dengan tujuan agar karyawan bekerja lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Kepuasan kerja bagi pekerja bukanlah hal yang mudah dicapai karenanya pemimpin dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Pemimpin harus terus berupaya mendorong peningkatan kepuasan kerja dan mengetahui berbagai indikasi dari turunnya kepuasan kerja para bawahannya (Rivai, 2006) dalam Matalia (2012). Kepuasan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktifitas kerja karena kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam memelihara produktivitas karyawan di berbagai perusahaan termasuk perusahaan penghasil gula.

PG Pagotan Madiun sebagai salah satu perusahaan penghasil gula di Madiun mempunyai tenaga kerja cukup banyak, sehingga berbagai upaya dilakukan pemimpin untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. PG Pagotan Madiun mengadakan piknik bersama dengan semua karyawan tetap setelah selesai pelaksanaan giling raya, dengan tujuan agar semua karyawan merasa senang dan puas. Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan akan membuat bawahan bekerja sesuai arahan atasannya, sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja (Siagian, 1996).

Hubungan kerja yang terjadi di dalam perusahaan ditunjukkan dalam hubungan dua orang atau lebih antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan yang bekerja sama secara formal dengan terikat aturan tertentu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan (Siagian, 2000). Hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik antara pegawai dengan perusahaan yang berdasarkan kontrak kerja dan kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam hubungan kerja terdapat proses penyampaian pesan atau konsep dari seseorang ke orang lain yang dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan yang bersangkutan. Interaksi dalam hubungan kerja antara seseorang dengan orang lain diarahkan pada situasi kerja yang memotivasi mereka dalam bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Karir merupakan pengembangan para pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Soeprihanto, 2000).

Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, karena seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi mengalami perubahan kebutuhan yang harus dipenuhi, pencapaian pemenuhan terhadap kebutuhan yang berubah tersebut menentukan kepuasan kerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pengembangan karir dalam organisasi dilakukan melalui kegiatan yang bertujuan mencapai peningkatan keterampilan dan tanggungjawab (Simamora, 2006).

PG Pagotan menyediakan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan pendampingan bagi karyawan baru, peningkatan golongan atau kepangkatan yang di ikuti peningkatan gaji. Tujuan dari pelatihan dan pendampingan bagi karyawan baru adalah agar karyawan tersebut dapat bekerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Peningkatan kepangkatan di PG Pagotan secara umum di dasarkan pada kesetiaan organisasi atau lama kerja di perusahaan. Kinerja juga menjadi faktor bagi peningkatan kerja pegawai, karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja biasanya akan di promosikan menjadi supervisor atau pimpinan. Pengembangan karir di PG Pagotan ini bertujuan agar seluruh karyawan mendapatkan penghargaan atas kerjanya dan merasakan kepuasan kerja.

Matalia (2012) menemukan bahwa hubungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. Penelitian ini mereplikasi penelitian Matalia (2012), perbedaan dengan penelitian Matalia (2012) penelitian ini dilakukan pada populasi Karyawan PG Pagotan Madiun. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi temuan Matalia (2012) pada obyek yang berbeda yaitu karyawan perusahaan.

PG Pagotan Madiun merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi gula. Karyawan tetap PG Pagotan Madiun dipilih menjadi populasi karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terlihat adanya hubungan yang saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan antara atasan dan bawahan, ada jenjang karir yang jelas bagi karyawan dan kemudahan peneliti mendapat ijin penelitian. Perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun cukup mengalami peningkatan dan setiap tahunnya. Agar dapat menghasilkan produk yang baik tentunya tidak hanya tergantung pada pasokan bahan baku yang berkualitas tetapi di butuhkan kinerja karyawan yang baik dan di butuhkan pula hubungan kerja atasan dengan bawahan yang bisa saling berkomunikasi dengan baik agar mencapai kepuasan yang maksimal. Maka dari itu menciptakan hubungan kerja dan pengembangan karir bagi semua karyawan akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan dan menguntungkan bagi peningkatan kinerja perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain menuju pada satu situasi kerja yang memotivasi mereka untuk bekerjasama secara produktif dengan perasaan puas, baik ekonomi, psikologi dan sosial di dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2000). Hubungan kerja juga merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupan untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Rivai dan Sagala (2009) dalam (Matalia, 2012). Pengembangan karir adalah proses kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa yang datang (Stone, 1996: 553).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah masalah penting dalam setiap proses operasional, khususnya bagi karyawan yang sedang beralih dari suatu kebiasaan ke kebiasaan lain yang mana perubahan itu

ditanggulangi secara cermat agar tidak membawa akibat yang buruk (Winardi, 1997: 367). Kepuasan kerja adalah hasil yang akan dicapai seseorang pekerja atau unit faktor lainnya dalam suatu waktu tertentu (Winardi, 1997: 367). Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya (Robbins, 1996). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya yang mempengaruhi perilaku dalam kerjanya (Robbins, 1996).

### **Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan para karyawan dengan atasan dalam suatu organisasi dan disepakati oleh kedua belah pihak untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan organisasi (Siagian, 1994: 286). Hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki kepuasan kerja pegawai (Gorda, 2006) dalam (Matalia, 2012). Penelitian yang pernah dilakukan oleh Matalia (2012) di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali menemukan bahwa variabel hubungan memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan kerja.

Temuan ini didukung oleh Davis (2004) dalam (Matalia, 2012) yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik didalam suatu organisasi akan mendorong timbulnya prestasi kerja yang baik dan kepuasan kerja yang lebih baik. Hubungan kerja akan menjadi lebih baik dengan adanya sikap-sikap positif, kooperatif dan saling menghargai landasi dalam mencapai tujuan yang bersama. Hubungan yang berkualitas baik membuat setiap orang bahagia dan hal itu menentukan bagaimana kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan di lakukan di masa data (Saydam, 2005). Soeprihanto (2000) menyatakan pengembangan karir adalah suatu kemungkinan-kemungkinan seorang pegawai sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan pegawai tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi.

Adanya pengembangan karir karyawan di PG Pagotan diharapkan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan mereka akan berlomba-lomba untuk meningkatkan prestasi mereka agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Melalui pengembangan karir yang stabil dan berkala maka setiap karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal. Meningkatnya jenjang karir tentu saja akan meningkatkan pula upah atau gaji yang di terima karyawan di PG Pagotan. Sehingga akan menciptakan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan.

Penelitian yang dilakukan Matalia (2012) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang mengakibatkan semakin baik pengembangan karir yang dirasakan pegawai maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut. Penelitian dengan temuan yang sama juga dihasilkan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Penelitian dengan temuan yang sama juga dihasilkan oleh Sari (2012) menemukan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu maka disusun hipotesis sebagai berikut:

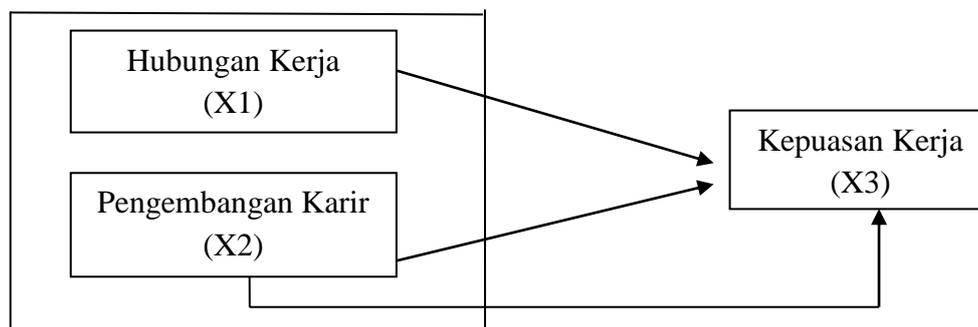
H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut (Robbins, 1996:26) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang di terima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu

perusahaan dapat diukur dengan memandang penilaian karyawan terhadap tingkat pekerjaan yang mereka selesaikan sehingga kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan tersebut bisa memberi hasil positif dan lebih meningkatkan kinerja. PG Pagotan Madiun selalu berupaya menjaga hubungan baik dengan semua karyawan baik atasan maupun bawahan, sebagai sesama pekerja dalam satu perusahaan, PG Pagotan juga menyediakan pengembangan karir bagi karyawannya yang berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Maka diharapkan hubungan kerja dan pengembangan karir di PG Pagotan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan Matalia (2012) menemukan bahwa hubungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Hubungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja



Gambar Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PG Pagotan Madiun. Berdasarkan sampel tersebut, maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003).

### Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran Variabel

Hubungan kerja dalam arti sempit adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain menuju pada satu situasi kerja yang memotivasikan mereka untuk bekerjasama secara produktif dengan perasaan puas, baik ekonomi, psikologi dan sosial di dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2000). Indikator pengukuran untuk variabel hubungan kerja adalah kerja, upah, dan perintah. Dan Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi (Rivai dan Sagala, 2009) dalam Matalia (2012). Indikator pengukuran untuk pengembangan karir adalah prestasi kerja, memiliki kesempatan untuk bertumbuh, pemanfaatan mentor dan sponsor, kesetiaan pada organisasi dan dukungan para bawahan. Serta kepuasan Kerja adalah suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya yang mempengaruhi perilaku dalam kerjanya (Robbins, 1996). Indikator pengukuran untuk kepuasan kerja adalah pekerjaan atau tugas kerja yang menantang dan kondisi kerja yang mendukung.

## Hasil penelitian dan pembahasan

### Uji Validitas

Ringkasan hasil perhitungan uji validitas menunjukkan hasil bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari keseluruhan item pertanyaan variabel hubungan kerja lebih besar dari alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan hubungan kerja yang digunakan memenuhi syarat validitas. Dan ringkasan hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari keseluruhan item pertanyaan variabel pengembangan karir lebih besar dari alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan pengembangan karir yang digunakan memenuhi syarat validitas. Serta ringkasan hasil perhitungan uji validitas kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari keseluruhan item pertanyaan variabel kepuasan kerja lebih besar dari alpha 0,05. Maka dapat di simpulkan semua item pernyataan kepuasan kerja yang di gunakan memiliki syarat validitas.

### Uji Reabilitas

Ringkasan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  hitung hubungan kerja 0,636, pengembangan karir 0,712 dan kepuasan kerja 0,680. Masing-masing variabel memiliki nilai  $\alpha$  hitung lebih besar dari 0,600 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji K-S menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov–Smirnov Z* adalah 0,732. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi  $0,657 > 0,05$ .

#### Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan pengembangan karir memiliki *tolerance*  $8,40\% > 10\%$  serta memiliki nilai VIF 1,191. Nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen pada model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

#### Uji Glejser

	Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
	(Constant)	0,127	0,345	0,731
1	Rata2 Hubungan Kerja	-0,014	-0,179	0,859
	Rata2 Pengembangan karir	0,065	0,771	0,443

Dari hasil Uji Glejser diperoleh nilai signifikansi dari hubungan kerja yaitu 0,859 dan pengembangan karir yaitu 0,443. Apabila tingkat probabilitas signifikansi hubungan kerja dan pengembangan karir lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Pengujian Regresi Berganda

Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi berganda terhadap kepuasan kerja

Tabel Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	B	T	Sig	F <sub>sig.</sub>	R <sup>2</sup>
( Constanta )	,691	1,207	,231		
Rata2 hubungan kerja	,380	3,027	,003	0,000 <sup>b</sup>	0,286
Rata2 pengembangan karir	,420	3,208	,002		

Persamaan regresi yang terbentuk dari pengaruh variabel hubungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y=0,691+0,380X_1+0,420X_2$$

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,027 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang berbunyi hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima. Hasil ini mendukung pernyataan Davis (2004) dalam (Matalia, 2012) bahwa hubungan kerja yang baik didalam suatu organisasi akan mendorong timbulnya prestasi kerja yang baik dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Matalia (2012), hubungan kerja memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan kerja akan menjadi lebih baik dengan adanya sikap-sikap positif, kooperatif dan saling menghargai dalam mencapai tujuan yang sama. Dari hasil penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa hubungan kerja di PG Pagotan Madiun ditunjukkan melalui kerja, upah, dan perintah. Dalam hal ini faktor kerja dipengaruhi oleh kerjasama antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam suatu organisasi, dan antara karyawan yang satu dengan yang lain saling mengingatkan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Maka perusahaan berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya. Dengan itu atasan berhak memberikan perintah kepada bawahan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan, maka bawahan berkewajiban untuk melaksanakan perintah atasan dalam lingkup pekerjaannya, sehingga akan terwujud kepuasan kerja. Bila atasan mampu memahami apa yang diinginkan bawahan maka bawahan juga akan mendapat kepuasan kerja yang selama ini mereka inginkan, maka agar hubungan antara atasan dengan bawahan dapat terjalin dengan harmonis dibutuhkan komunikasi yang baik di antara kedua belah pihak.

### *Pengaruh pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,208 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,663 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang berbunyi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Matalia (2012) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang mengakibatkan semakin baik pengembangan karir yang dirasakan pegawai maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut. Nugroho dan Kurnatinah (2012) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini ditunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir karyawan di PG Pagotan Madiun membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha untuk meningkatkan prestasi mereka agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Pengembangan karir di PG Pagotan Madiun dapat dilihat melalui penilaian prestasi kerja, kesempatan untuk tumbuh, pemanfaatan mentor dan sponsor, tingkat kesetiaan pada organisasi, dan dukungan para bawahan. Meningkatnya jenjang karir karyawan dapat berdampak pada peningkatan upah atau gaji yang diterima oleh karyawan PG Pagotan, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan.

### *Pengaruh Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*

Hasil analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,205 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang berbunyi hubungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima. Artinya selain hubungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dipimpinnya, pengembangan karir turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Matalia (2012) yang menunjukkan bahwa hubungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor hubungan kerja, dan pengembangan karir di PG Pagotan Madiun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja bila berhasil menjaga hubungan baik (dengan atasan maupun bawahan, sesama pekerja) serta apabila PG Pagotan juga menyediakan pengembangan karir bagi karyawannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PG Pagotan Madiun. Pada penelitian ini diketahui bahwa PG Pagotan sudah memiliki hubungan kerja dan pengembangan karir yang baik. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian hubungan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu PG Pagotan Madiun diharapkan mempertahankan hubungan kerjanya serta mampu mengelola komunikasi yang baik diantara para pegawainya agar semakin terjalin hubungan yang harmonis. Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu PG Pagotan Madiun harus mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir dengan memberikan kesempatan pada karyawan lain untuk tumbuh dan berkembang sesuai rencana karirnya. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah dan memperluas indikator masing-masing variabel kepuasan kerja (gaji, pekerjaan, rekan kerja, supervisor, lingkungan kerja) diprediksi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, misalnya motivasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Matalia. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Divisi Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi, dan Kewirausahaan* No 6/2 hal. 185-194.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan ekonomi* JBE. No 19/2 hal. 164-166.
- Sari, Nurita. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen* No 1/2 hal. 132-132.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saydam, Gauzali 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Cetakan Ketiga. Jakarta:Djambatan.
- Siagian, Sondang. P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta:
- Soeprihanto, J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi 1 Cetakan 4. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Stone. 1996. *Manajemen jilid 1*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Winardi. 1997. *Manajemen konflik*. Bandung: CV Madar Maju.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopy atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.