

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA

Chairiah Yulianti Siregar^{1*)}, Suryani Hardjo¹

¹ Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area

^{*)} E-mail : analitika.jurnal.uma@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan komunikasi interpersonal dan persepsi pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah karyawan pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan 127 orang kemudian terpilih sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan analisa dokumentasi data karyawan, skala komunikasi interpersonal, skala persepsi pengembangan karir, dan skala kepuasan kerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan uji korelasi Pearson *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama, variabel komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebanyak 13,9%.

Kata Kunci : komunikasi interpersonal, persepsi pengembangan karir, kepuasan kerja

Abstract

This study aimed to examine the relationship between interpersonal communication and perception of career development with job satisfaction. The study population were the led-employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). The sampling technique used was *purposive sampling* and 127 employees then selected as samples. The research data were collected by using documentation analysis of employee data, the scale of interpersonal communication, the scale of perception of career development, and the scale of job satisfaction. The collected data then were analyzed using Pearson product moment correlation test. The result showed that there was a significant relationship between interpersonal communication and perception towards career development with employees' job satisfacton. Together, the variables of interpersonal communication and perception towards career development contributed to job satisfaction as much as 13.9%.

Keywords : interpersonal communication, perception of career development, job satisfaction

Memasuki era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan

sumber daya manusia secara lebih efektif (Snyder, 1989).

Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan. Dalam mencapai tujuannya, manusia akan mengalami kendala, begitu juga karyawan sebagai bagian dari lembaga institusi mempunyai kebutuhan-kebutuhan untuk mencapai kepuasan diri meskipun seluruh kebutuhan tidak mungkin terpenuhi secara sempurna. Kepuasan kerja menjadi masalah yang penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan industri, individu, dan masyarakat.

Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, kepuasan kerja dapat meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya dan selanjutnya bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimal dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan (As'ad, 2003). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki target kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan (misalnya kebutuhan ekonomi, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan untuk berkarya, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan akan status, dan lain sebagainya) yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya, bila karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktifitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian (Robbins, 2005).

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Anoraga, 1992). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan, ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja meliputi perbedaan individu serta kemampuan penyesuaian diri yang sehat terhadap situasi lingkungan pekerjaan seperti upah, kondisi sosial, fisik, dan psikologis. Kenyataan menunjukkan bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis) akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapat kepuasan kerja (Anoraga, 1992). Salah satu hal yang dapat mendukung kepuasan yang dialami oleh karyawan adalah adanya kelancaran (efektifitas) komunikasi antara pribadi di dalam perusahaan tersebut (Wibowo, 1988).

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatan maupun pekerjaannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi kerja karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Agar pihak atasan mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat dari karyawan, setiap karyawan hendaknya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan, apabila komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, maka pekerjaan maupun hasil produksi pada perusahaan tersebut juga baik, dalam hal ini khususnya adalah komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Menurut Kotler (Muhammad, 2001), para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Efektivitas organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya karyawan, yang didalamnya terdapat kualitas kerja karyawan. Diharapkan dengan

terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif yang didasari oleh asertivitas pada karyawan sebuah perusahaan, karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan sebuah perusahaan dalam rangka meminta perhatian dari pihak manajemen perusahaan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan itu.

Organisasi tidak dapat eksis tanpa komunikasi. Apabila dalam organisasi tidak terdapat komunikasi, karyawan tidak akan tahu apa yang akan mereka lakukan, manajer tidak dapat menerima informasi, dan supervisi tidak dapat memberikan perintah. Kerjasama tidak mungkin akan terwujud karena karyawan tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaan mereka, dapat dipastikan bahwa setiap kegiatan akan dipengaruhi komunikasi (Davis, 2003). Apabila komunikasi berjalan secara efektif akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Komunikasi merupakan transfer informasi serta pemahaman dari seseorang ke orang lain (Davis, 2003). Komunikasi menjembatani *miss understanding* antar individu. Pengirim pesan (komunikator) dan penerima (komunikan) merupakan dua hal mutlak dalam terbentuknya komunikasi. Davis juga menegaskan bahwa komunikasi akan efektif apabila komunikan memahami pesan sesuai dengan apa yang komunikator ingin sampaikan. Elemen-elemen penting dalam komunikasi adalah pengirim, pengkodean, pesan, penguraian kode, penerima, umpan balik, serta gangguan.

Komunikasi interpersonal merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Bila kondisi untuk hubungan interpersonal yang baik hadir, akan menimbulkan 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 interpersonal yang efektif, agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Selain komunikasi interpersonal, ada faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam usaha untuk mencapai kepuasan kerja menurut Gilmer (As'ad, 2003) antara lain, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan / supervisi, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, fasilitas dan kesempatan untuk maju. 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 (Cianni dan Wnuck, 1997).

Karir merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia dan erat sekali dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Hidayat, 2002). Karir juga dapat dipandang dari berbagai perspektif yang berbeda. Dari tinjauan umum, karir dipandang sebagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama jangka waktu hidupnya. Ini merupakan karir objektif. Dari perspektif lainnya karir sendiri terdiri dari perubahan-perubahan dalam nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Gambaran ini merupakan karir yang subjektif. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu, yang menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka sehingga mereka dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka (Hidayat, 2002).

Menurut Flippo (1994) dan Hidayat (2002) keputusan promosi dan rotasi yang dibuat oleh manajemen merupakan imbalan dari program pengembangan karir. Program-program pengembangan seperti pelatihan dan pendidikan serta evaluasi dan bimbingan tidak akan ada artinya kalau karyawan merasa karirnya tidak meningkat. PTPN III setiap tahunnya melakukan penilaian

terhadap karyawannya, dan setiap dua tahun sekali mengadakan pemetaan. Dari hasil penilaian inilah setiap divisi menganalisis dan menentukan karyawan berprestasi. Selanjutnya, dibuatlah rencana pengembangan karir dan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan karyawan agar prestasi dan kontribusinya kepada perusahaan terus meningkat. Usaha pengembangan karir yang didambakan tiap karyawan tergantung bagaimana karyawan tersebut menanggapi dan mengamatinya, atau dengan kata lain adalah bagaimana mereka mempersepsikannya. Artinya pengembangan karir yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi tiap karyawan belum tentu karyawan mempersepsikannya demikian.

Gibson (1990) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan, dipersiapkan dalam kerangka yang terorganisir yang telah dibentuk berdasarkan pengalaman dan nilai dari individu. Sementara itu, Mulyadi (1995) mengatakan bahwa perilaku dan sikap individu dipengaruhi oleh persepsi individu itu sendiri terhadap apa yang dihadapinya dalam kehidupan bermasyarakat sehingga sering terjadi perbedaan sudut pandang atau persepsi dari satu orang dengan orang lain.

Flippo (1994) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap pengembangan karirnya dalam perusahaan, cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi yang negatif terhadap pengembangan karirnya maka karyawan tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidak hadirannya dan perpindahan kerja.

Didasarkan wawancara yang dilakukan peneliti masih terdapat karyawan yang masih mengeluhkan masalah ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan tersebut berkaitan dengan kesulitan untuk mengapresiasi ide, gagasan, ataupun masukan-masukan terhadap atasan,

disamping itu kadangkala ada kesulitan untuk memberikan arahan kepada rekan-rekan senior, sehingga hal ini menghambat dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut menunjukkan komunikasi interpersonal terhadap atasan ataupun sesama rekan sekerja yang dirasakan kurang baik. Disamping itu walaupun pihak PTPN III sudah melakukan proses pengembangan karir yang cukup baik, melalui penilaian kinerja, asesment dan training, namun masih perlu diteliti langsung apakah persepsi bawahan sudah cukup baik terhadap pengembangan karirnya dan sejauh mana hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh masih terdapat keluhan karyawan yang menganggap bahwa karirnya terhambat sehingga cenderung menjadi kurang produktif dalam bekerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berorientasi deskriptif korelasional dan mengungkapkan data yang telah ada (*expost facto*). Populasi penelitian adalah karyawan pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria sampel sebagai berikut :

- a. Karyawan pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
- b. Memiliki masa kerja minimal 5 (lima) tahun
- c. Pendidikan minimal S-1

Sampel penelitian yang terpilih kemudian diketahui berjumlah 177 orang.

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen dengan rincian sebagai berikut :

1. Metode dokumentasi : dilakukan untuk memperoleh data jumlah karyawan serta status pendidikan, masa kerja dan golongan yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

- Data ini diperoleh dari Bagian Sumber Daya Manusia.
2. Skala komunikasi interpersonal : disusun oleh peneliti berdasarkan teori dari DeVito (1997) dimana aitem-aitem merupakan penjabaran dari lima aspek, yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan. Setelah melalui uji coba, skala ini terdiri dari 37 butir pernyataan dengan koefisien r_{bt} antara 0,342 - 0,790 dan koefisien r_{tt} = 0,923.
 3. Skala persepsi pengembangan karir : disusun oleh peneliti berdasarkan teori Schein (Thewinarti, 2004) dimana aitem-aitem merupakan penjabaran dari lima aspek, yaitu: *training* dan pengembangan, kesempatan kerja (promosi), pengawasan, konseling karir, imbalan organisasi. Setelah melalui uji coba, skala ini terdiri dari 40 butir pernyataan dengan koefisien r_{bt} antara 0,317 - 0,886 dan koefisien reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,961.
 4. Skala kepuasan kerja : disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja teori dari Locke dalam Dunnette (2003) yang terdiri dari : pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja, perusahaan dan manajemen. Setelah melalui uji coba, skala ini terdiri dari 49 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak mulai dari 0,340 - 0,732 dan koefisien reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,951.

HASIL PENELITIAN

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini : (1) ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan; (2) ada hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan; dan (3) ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan.

Ketiga hipotesis tersebut seluruhnya terbukti dalam penelitian ini : (1) ada hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien r_{x1y} = 0,329 dan $p < 0,01$; (2) ada

hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh koefisien r_{x2y} = 0,247 dan $p < 0,01$; untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis *Product Moment*; (3) ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien F = 10,041 dengan $p < 0,01$. Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir terhadap tercapainya kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

Berdasarkan hasil pengujian *Product Moment* dan regresi model penuh atas variabel - variabel bebas komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Data

Variabel	F	R	R ²	p
X1 - Y	-	0,329	0,108	0,000
X2 - Y	-	0,247	0,061	0,003
X1 X2 - Y	10,041	0,373	0,139	0,000

Berdasarkan data dari tabel di atas, diketahui bahwa komunikasi interpersonal memiliki daya prediksi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 10,8 %; dan persepsi terhadap pengembangan karir memiliki daya prediksi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 6,1%; secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir memiliki daya prediksi terhadap kepuasan kerja dengan F = 10,041, R^2 = 0,139, dan p = 0.000. Hal tersebut memberi makna bahwa secara bersama kedua variabel tersebut, yaitu komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir menentukan munculnya kepuasan kerja karyawan sebesar 13,9 %. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dinyatakan bahwa masih terdapat 86,1% pengaruh dari variabel atau faktor lain terhadap kepuasan kerja dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat.

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh secara empirik, diketahui bahwa subjek penelitian ini dinyatakan memiliki

komunikasi interpersonal yang baik, sebab nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik. Kemudian dalam hal persepsi pengembangan karir, para karyawan dinilai memiliki persepsi yang positif. Demikian pula halnya dengan kepuasan kerja, bahwa subjek penelitian ini dinyatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sebab nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Philip Udo-In yand (1991) di Missouri. Dijelaskan bahwa kepuasan yang ada pada karyawan dapat meningkatkan efektifitas pola komunikasi pada suatu pekerjaan. Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Johlke dan Duhan (2000) yang menjelaskan adanya komunikasi yang saling memberikan *feedback* akan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan frekuensi komunikasi, komunikasi informal, dan komunikasi tidak langsung tidak signifikan dalam mereduksi ambiguitas antara pelanggan dan kebutuhan mereka, supervisi dan visi mereka. Dipahami bahwa adanya komunikasi interpersonal yang efektif akan berkorelasi dengan kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan. Adanya komunikasi yang efektif berarti bahwa antar individu yang ada dalam organisasi memiliki keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, serta kesetaraan.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Artinya semakin positif persepsi terhadap

pengembangan karir, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap pengembangan karir, maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan Conte (Frank, 2004) yang menunjukkan hasil bahwa peningkatan karir dapat diwujudkan perusahaan melalui sistem pengembangan karir yang tepat. Namun hal yang paling penting disini adalah persepsi karyawan tentang pengembangan karir, persepsi yang positif akan membuat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik pula.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, yakni komunikasi interpersonal memiliki kontribusi sebesar 10,8% terhadap kepuasan kerja, sementara persepsi terhadap pengembangan karir, memiliki kontribusi sebesar 6,1%. Secara bersama-sama kedua variabel, yakni komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir, berkontribusi sebesar 13,9% terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa masih terdapat sebesar 86,1% pengaruh dari variabel atau faktor lain terhadap kepuasan kerja dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu : kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Selain itu juga faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Selanjutnya adalah faktor hubungan antar karyawan, faktor yang berasal dari luar diri karyawan, dan faktor gaji.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kualitas komunikasi interpersonal dan

semakin positif persepsi karyawan terhadap pengembangan karir, akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Secara spesifik, karyawan pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) diketahui memiliki komunikasi interpersonal yang baik, persepsi pengembangan karir yang positif, dan kepuasan kerja yang tinggi.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan sistem manajemen seperti yang selama ini dilakukan. Hal ini merupakan suatu kondisi yang dinilai dan dirasakan baik oleh karyawan sehingga mereka memiliki kepuasan yang tinggi selama bekerja di perusahaan ini. Melihat kondisi kepuasan kerja yang tinggi, komunikasi interpersonal yang baik dan persepsi terhadap pengembangan karir yang positif yang dimiliki oleh para karyawan saat ini, maka ketiga hal tersebut sebaiknya dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. (Edisi ke-3). Jakarta : Rineka Cipta.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Hilgard, E.R. (1991). *Pengantar Psikologi*. 8th ed. Jakarta : Erlangga.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Bina Aksara Jakarta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Edisi VI. Yogyakarta : Liberti.
- Cangara, Hafied. (2003). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT Grafindo.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (2003). *Human Behavior at Work*. Singapore : McGraw-Hill.
- De Vito, J.A. (1997). *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta : Professional Books.
- Frank J Landy. (2004). *Work in the 21st Century, An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : McGraw-Hill Inc.
- Flippo, L. 1994. *Karir dalam Organisasi*. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2004). *Organizational (Behavior, Structure, Proses)*. Edisi 12. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Lubis, R., Hasni N.L., (2009), Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, *Analitika*: 1 (2): 22-33
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. Tokyo: Mc Graw-Hill International Book Co.
- Robbins, S.P. (2004). *Organizational Theory: Structure, Design and Applications*. Prentice-Hall.Inc.
- Sarinah. (2007). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Intisari Thesis* (tidak diterbitkan). Medan : Pasca Sarjana UMA.
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Spitzberg, B.H. and Cupach, W.R. (2002). *Handbook of Interpersonal Competence Research*. New York: Springer-Verlag.
- Thewinarti.F. (2004). *Peran Partisipasi Pengambilan Keputusan dan Persepsi tentang Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karyawan terhadap Perusahaan*. *Intisari Thesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Pasca Sarjana UGM.

