

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

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.

B. Implikasi manajerial

Kedepan bagi PG Pagotan Madiun, pihak manajemen dari PG Pagotan harus mempertahankan harmonisasi antara pihak manajemen dengan seluruh karyawan yang ada. Baik dengan meningkatkan jenjang karir dari karyawan ataupun juga dengan peningkatan jumlah pendapatan karyawan di PG Pagotan. Dengan terjalinnya hubungan kerja yang baik antara perusahaan dengan karyawan maka karyawan akan merasa puas, dan sebaliknya karyawan sendiri akan dapat bekerja dengan maksimal apabila seluruh haknya sudah diberikan dan jenjang karir yang telah tertata dengan baik. Pada masa yang akan datang pihak manajemen PG Pagotan tidak menutup kemungkinan untuk merekrut karyawan yang mempunyai taraf pendidikan lebih tinggi dan mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan untuk meningkatkan kemajuan bagi PG Pagotan dan mampu memproduksi gula yang berkualitas baik agar konsumen yang terutama masyarakat di Madiun dapat

mengonsumsi gula dengan kualitas yang baik. Dengan demikian kedepan PG Pagotan harus bisa untuk bersaing dengan kualitas impor gula dari luar negeri, akan tetapi semua itu dapat diperhitungkan oleh manajemen PG Pagotan dengan matang dampak dari semua langkah yang akan diambil perusahaan ke depan.

C. Saran

- 1.** 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.
- 2.** 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.
- 3.** 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

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 9 Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta. Andi
- Manullang, Marios. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Ndraha. 1999. *Pengantar Teori Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Renika Cipta

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.

Nurita Sari. 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.