

**ANALISIS PENGARUH INTERAKSI SOSIAL DAN PERENCANAAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI YAYASAN
PERGURUAN PETRA KEDIRI**

Sapta Edy

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah (1) menganalisis apakah ada pengaruh interaksi sosial secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Yayasan Perguruan Petra Kediri; (2) menganalisis apakah ada pengaruh perencanaan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Yayasan Perguruan Petra Kediri; dan (3) menganalisis apakah ada pengaruh interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pegawai Yayasan Perguruan Petra Kediri.

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai Yayasan Perguruan Petra Kediri sebagai lokasi penelitian karena pegawainya cukup banyak lebih dari seratus dan terdiri dari berbagai bagian mulai dari bagian tata usaha, guru sampai pengurus yayasan. Responden dalam penelitian ini adalah diambil sampel sebanyak 65 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri. Pengaruhnya bersifat positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel interaksi sosial akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai; (2) perencanaan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri. Pengaruhnya bersifat positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel perencanaan pengembangan karir akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai; dan (3) secara bersama-sama variabel interaksi sosial dari variabel perencanaan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi teknologi dan informasi saat ini, perkembangan dunia pendidikan sangat pesat sehingga persaingan di segala bidang menjadi semakin ketat dan kompleks. Kompleksitas persaingan tersebut akan berdampak pada upaya pengelolaan sumber daya manusia disetiap organisasi, dalam rangka menjamin ketersediaan tenaga kerja yang handal, profesional dan memiliki daya saing tinggi, tak terkecuali pada organisasi lembaga pendidikan. Organisasi di lembaga pendidikan sebagai subsistem dunia ilmu pengetahuan yang mengemban misi dan tanggung jawab memberikan jasa pendidikan kepada masyarakat, dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan yang semakin meningkat, sehingga mampu memenangkan persaingan dan mampu survive serta tetap dipercaya masyarakat. Untuk menghadapi persaingan tersebut, lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang profesional akan menyebabkan kinerja

individual menjadi lebih baik sehingga mampu mendorong kinerja organisasi menjadi lebih optimal

Perilaku dalam bekerja secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, dimana pelayanan ini merupakan sumber penilaian masyarakat akan kualitas jasa yang akan menentukan kepercayaan masyarakat serta akan menentukan kelangsungan hidup lembaga pendidikan. Dan seperti telah diketahui sebelumnya menurut penelitian oleh Haryani (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja, termasuk kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Juga dalam penelitian oleh Greenberg dan Baron (2013) dikatakan bahwa kepuasan kerja itu dipengaruhi oleh a) kondisi organisasi, seperti : unsur-unsur dalam pekerjaan, sistem penggajian, promosi, pengakuan verbal, kondisi lingkungan kerja, desentralisasi kekuasaan, supervisi rekan kerja dan bawahan, serta kebijaksanaan

perusahaan. b) kondisi personal diantaranya : demografis, kepribadian, tingkat intelegensi, pengalaman kerja, penggunaan keterampilan, dan tingkat jabatan.

Mempertimbangkan hal ini penulis berpendapat bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir termasuk komponen pembentuk kepuasan kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh dari iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama, maupun sendiri-sendiri. Penelitian ini juga bertujuan menemukan komponen mana yang paling mempengaruhi pada tingkat kepuasan kerja pegawai, serta perbedaan distribusi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan departemen terhadap kepuasan kerja.

Interaksi sosial melibatkan proses-proses sosial yang beranekaragam menyusun unsur-unsur dinamis dari kelompok masyarakat, yaitu proses tingkah laku yang dikaitkan dengan struktur sosial. Bisa berwujud interaksi komunikasi timbal balik orang perorang, individu dengan kelompok manusia ataupun lainnya yang akhir ujung muaranya adalah memenuhi kepuasan tujuan sosial (Huky, 2007). Apabila dua orang berkomunikasi dimulailah interaksi sosial saat itu, mereka saling menegur, berjabat tangan, berbicara atau mungkin berkelahi, alternatif semacam ini merupakan bentuk dari interaksi sosial (Warsono, 2009). Karena dengan interaksi sosial dapat mengurangi gesekan antara pegawai satu dengan lainnya sehingga mengakibatkan kurang nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi kegiatan setiap hari.

Dalam suatu lembaga setiap pegawai tidak terlepas dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat muncul karena faktor motivasi langsung (*direct motivation*) seperti pemberian gaji yang sesuai dengan harapannya (*expectancy theory*) oleh *Victor Vromm*, akan tetapi dapat saja terjadi faktor ini tidak signifikan lagi apabila dihadapkan pada pegawai yang sudah mapan kebutuhan primernya, sehingga kepuasan kerja akan terjadi lebih dari sebuah sebab yang menyangkut interaksi sosial. *Human reltion, Theory Hirarchi Kebutuhan Maslow* (Toha, 2011).

Frederick Herzberg dalam penelitiannya tentang *Psychological Service Pettburgh* tahun 1950 menyimpulkan bahwa

kepuasan kerja pegawai mendorong prestasi dan semangat kerja (Muhyi, 2014). Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu kunci tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Sedangkan faktor-faktor yang lebih penting mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

Dukungan atau hubungan komunikasi adalah merupakan wujud interaksi sosial baik itu komunikasi ke bawah (*down words communication*), antara pimpinan dengan bawahan, atau yang berujud ke atas (*Up Words Communication*) antara bawahan dan pimpinan atau komunikasi horizontal dan diagonal (*Cross Comunication*) antara sesama pegawai yang sering bersifat tidak formal, merupakan faktor yang memberikan kontribusi terciptanya kepuasan kerja.

Pengembangan karir menurut Kadarisman (2013), pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Disusunlah perencanaan karier untuk menaikkan jenjang karirnya, namun sebagai Pegawai Negeri Sipil pengembangan karir bersifat struktural seperti adanya golongan, pangkat, kesetiaan masa kerja, pendidikan, dan lain-lain, menuntut waktu yang 4 tahun untuk naik golongan. Pengembangan karir merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa mendapatkan penghargaan atas hasil kerja mereka dan itu akan memberikan mereka semangat untuk kinerja yang lebih baik lagi.

Pengembangan karir terjadi ketika pengisian kekosongan jabatan struktural maupun fungsional, agar penempatan jabatan sesuai dengan kompetensi maka diadakan tes kompetensi dan tes psikologi.

Perencanaan pengembangan karir pegawai merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu pegawai diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka.

Yayasan Perguruan Kristen Perta Kediri merupakan suatu lembaga pendidikan yang melayani mulai dari taman kanak-kanak hingga SLTA. Pesatnya perkembangan jumlah lembaga pendidikan di Kota Kediri memaksa Yayasan Perguruan Kristen Perta

Kediri untuk dapat bersaing dan menjadi unggulan. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan kerjasama semua pihak yang terlibat di dalamnya antara lain adalah pegawai. Untuk itu pegawai dituntut untuk berprestasi dengan baik. Untuk meningkatkan prestasi tersebut maka harus diperhatikan interaksi sosial, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Tataran operasional perencanaan dan pengembangan karir telah diwujudkan dalam bentuk pembinaan perencanaan karir dan evaluasi serta pemberian kesempatan bagi pegawai yang potensial untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi ke S_1 , S_2 , S_3 .

Secara terbuka pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti diklat yang bersifat struktural, atau kursus-kursus yang menambah ketrampilan dan pengembangan diri dalam melaksanakan tugas seperti komputer, perpustakaan, kesekretariatan, publik relation, seminar, loka karya dan lain-lain.

Promosi, eselonisasi dan jabatan secara rutin dan berkala dilaksanakan di Yayasan Perguruan Petra Kediri dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia yang berwujud pada kepuasan kerja pegawai.

TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis apakah ada pengaruh interaksi sosial secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri.
2. Menganalisis apakah ada pengaruh perencanaan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri.
3. Menganalisis apakah ada pengaruh interaksi sosial dan perencanaan

pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode survey dengan tujuan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual.

Penelitian ini juga dinamakan penelitian *bertipe explanative* yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menguji hypothesis (Nursyam, 2011).

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif, yaitu menekankan pada data angka yang diolah dengan metode statistik, agar kesimpulan penelitian jauh melampaui sajian data kuantitatif saja (inferensial) maka dalam analisis menggunakan analisis antar variabel.

Sampel penelitian ditentukan sebanyak 65 pegawai dari total 150 pegawai yang ada di Yayasan Perguruan Petra Kediri.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis 1

Untuk mengetahui hasil analisis uji secara bersama-sama antara variabel interaksi sosial (X_1) dan perencanaan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), maka dapat dilihat rekapitulasi hasil analisis regresi pada tabel 1.

Tabel 1. : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Secara Bersama Antara Variabel Interaksi Sosial dan Perencanaan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Multiple R	R Square	F Hitung	F Tabel	Probabilitas	α	Keterangan
0,956	0,914	331,380	3,19	0,000	0,05	H_0 Diterima

Sumber Data primer diolah Juli 2016

Dari data tersebut di atas, diketahui bahwa berdasarkan uji secara bersama-sama antara variabel interaksi sosial (X_1) dan

variabel perencanaan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh F hitung sebesar 331,380 yang berarti lebih

besar dari F tabel taraf signifikan 0,05 sebesar 3,19 (P=0,000). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan “diduga ada pengaruh secara bersama-sama variabel interaksi sosial (X₁), dan perencanaan pengembangan karir (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diterima.

Dan diperoleh nilai multiple R (korelasi berganda) sebesar 0,956 dan dengan nilai koefisien determinan keseluruhan (R²) sebesar 0,914. Hal ini berarti sumbangan variabel interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir terhadap variasi (naik

turunnya) variabel kepuasan kerja sebesar 91,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsetakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 2

Untuk mengetahui hasil uji secara parsial antara variabel interaksi sosial (X₁) dan perencanaan pengembangan karir (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y), amka dapat dilihat pada rekapitulasi hasil analisis regresi dalam tabel :

Tabel 2. : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Secara Parsial Antara Variabel Interaksi Sosial dan Perencanaan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	B	Beta (β)	T Hitung	Sign t (P)	Keterangan
X ₁	Y	0,367	0,532	11,872	0,000	Ho Diterima
X ₂		0,556	0,551	12,305	0,000	Ho Diterima
Konstanta = 19,697 t, tabel = 2,009 α = 0,05						

Sumber Data primer diolah Juli 2016

Dari tabel tersebut di atas, diketahui bahwa hasil uji parsial pervariabel menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel Interaksi Sosial (X₁) memperoleh nilai T hitung sebesar 11,872, berarti lebih besar dari nilai T tabel yang sebesar 2,009 pada taraf signifikan (α) 0,05, dan nilai P = 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan (α) 0,05. Dengan demikian maka hipotesis yangn menyatakan “ada pengaruh variabel interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dapat diterima”.
2. Variabel Perencanaan Pengembangan Karir (X₂) memperoleh nilai T hitung sebesar 12,305, berarti lebih besar dari T tabel yang sebesar 2,009 pada tarafsignifikan α) 0,05. Dan nilai P = 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan α) 0,05. Maka Hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh variabel perencanaan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dapat diterima”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan parsial variabel interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu dari tabel dapat diketahui hasil estimasi dari pengaruh variabel interaksi sosial, perencanaan pengembangan karir dan kepuasan kerja, dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 0,467 + 0,367 X_1 + 0,556 X_2$$

Pada variabel interaksi sosial (X₁), diketahui nilai koefifien regresi (B) sebesar 0,367 hal ini berarti bahwa jika variabel bebas (X₁) berubah satu satuan, maka variabel tergantung (Y) akan berubah sebesar 0,367 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, sedangkan nilai koefisien beta (β) sebear 0,532. Hal ini berarti sumbangan variabel bebas (X₁) terhadap naik turunnya variabel tergantung (Y) adalah sebesar 53,2 % dimana variabel bebas yang lainnya konstan.

Pada variabel perencanaan pengembangan karir (X₂), diketahui nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,556. Hal ini berarti bahwa jika variabel bebas (X₂) berubah satu satuan, maka variabel tergantung (Y) akan berubah sebesar 0,556 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Sedangkan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,551, hal ini berarti sumbangan variabel bebas (X₂) terhadap naik turunnya variabel tergantung (Y) adalah sebesar 55,1% dimana variabel bebas yang lainnya konstan.

Dari hasil uji parsial per variabel tersebut dapat diketahui urutan masing-masing variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

1. Variabel Interaksi Sosial sebesar 0,532 (53,2 %)
2. Variabel Perencanaan Pengembangan Karir 0,551 (55,1%)

Jelas sudah bahwa yang memberikan sumbangan terbesar atau yang dominan pengaruhnya tidak ada, artinya kedua variabel mempunyai kontribusi yang relatif sama antara interaksi sosial dengan perencanaan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengajuan hipotesis di atas maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang berarti. Dari penelitian yang dilakukan terhadap 65 responden dapat dinyatakan bahwa :

Variabel interaksi sosial yang meliputi hubungan pegawai dengan pimpinan, hubungan pegawai dengan sesama pegawai dan situasi lingkungan kerja dapat dikupas satu-persatu :

1. Hubungan pegawai dengan pimpinan, rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4 berarti hubungan pegawai dengan pimpinannya baik. Sedangkan item yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi pegawai dengan pimpinan. Hal ini dapat dilihat karena adanya 41 responden (78,8%) yang menyatakan komunikasi yang sangat baik antara pegawai dengan pimpinan akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai itu sendiri.
2. Hubungan pegawai dengan sesama pegawai, rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4. Hal ini berarti hubungan pegawai dengan sesama pegawai baik. Sedangkan item yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi antar sesama pegawai ini sendiri. Sebagian bukti adalah 25 responden (48,1%) yang menyatakan bahwa adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai akan dapat memuaskan hati pegawai itu sendiri.
3. Situasi lingkungan kerja pegawai, rata-rata skor jawaban responden adalah

antara 3-4 berarti situasi kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri dalam keadaan baik. Dan item yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah suasana lingkungan kerja yang sangat baik (nyaman) akan membuat kepuasan bagi pegawai.

Dari keseluruhan indikator dan item yang tercover pada variabel interaksi sosial dapat diketahui rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4. Hal ini berarti interaksi sosial yang terjadi pada seluruh pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri berjalan dengan baik. Sedangkan item yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah suasana lingkungan kerja, terbukti dengan adanya 51 (98,1%) responden menyatakan bahwa dengan suasana lingkungan kerja yang sangat baik (nyaman) akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai.

Selanjutnya pada variabel perencanaan pengembangan karir yang meliputi : pangkat dan promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan dan proses perencanaan pengembangan karir dapat dijelaskan satu-persatu :

1. Pangkat dan promosi jabatan, rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4, berarti pangkat dan promosi jabatan baik. Sedangkan item pernyataan yang saling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kelancaran dalam pengurusan kenaikan pangkat/golongan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya 32 responden (61,5%) yang menyatakan pengurusan kenaikan pangkat/golongan bagi pegawai sangat lancar dan dilayani dengan baik sehingga memuaskan pegawai.
2. Pendidikan dan latihan, rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4. Hal ini berarti diklat yang dilaksanakan oleh Yayasan Perguruan Petra Kediri sangat baik dapat memuaskan pegawai. Sedangkan item yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah adanya diklat dan kursus yang dapat menambah pemahaman dan penguasaan tugas pegawai. Dapat dilihat dengan adanya 24 responden (46,2%) menyatakan sangat baik diklat dan kursus yang diadakan sehingga dapat memuaskan pegawai.
3. Proses Perencanaan Pengembangan karir, rata-rata skor jawaban responden

adalah 4,36, berarti bahwa proses perencanaan pengembangan karir di Yayasan Perguruan Petra Kediri berjalan sangat baik. Sedangkan item pernyataan yang paling dominan dan berpengaruh adalah penggunaan hak pegawai untuk perencanaan dan pengembangan karir. Hal ini dapat dilihat adanya 32 responden (61,5%) menyatakan dengan memberikan penggunaan hak pegawai dengan sangat baik untuk perencanaan pengembangan karir akan menumbuhkan kepuasan bagi pegawai.

Dari indikator-indikator dan item-item yang ada pada variabel perencanaan pengembangan karir dapat dilihat rata-rata skor jawaban responden pada variabel ini yaitu 4,25. Hal ini berarti perencanaan pengembangan karir dilaksanakan dengan sangat baik. Sedangkan item yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kelancaran kenaikan pangkat/golongan, terbukti responden 32 (61,5%) yang menyatakan bahwa dengan pengurusan kenaikan pangkat/golongan bagi pegawai dengan sangat lancar dan dilayani akan sangat memuaskan.

Kemudian untuk variabel kepuasan kerja terbagi menjadi empat faktor yaitu : faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Dan keempat faktor yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

1. Faktor Psikologis, rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4 ini berarti faktor psikologis adalah memuaskan. Dan dari hasil distribusi frekwensi tiap-tiap item, item yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah ketentraman dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya 51 (98,1%) menyatakan adanya perasaan hati yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja.
2. Faktor sosial, rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4, berarti faktor sosialpun akan menumbuhkan rasa sangat memuaskan. Sedangkan item yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah adanya komunikasi timbal balik antara pimpinan dengan pegawai akan menimbulkan perasaan damai dan memuaskan.
3. Faktor Fisik, rata-rata skor jawaban responden adalah 3-4 yang berarti faktor

fisik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dan dari hasil distribusi frekwensi item yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah adanya sarana dan prasarana tempat kerja yang memadai. Hal ini dapat dilihat dari 25 responden (48,1%) menyatakan bahwa adanya sarana dan prasarana lengkap/memadai akan memuaskan pegawai.

4. Faktor Finansial, rata-rata skor jawaban responden adalah antara 3-4 yang berarti faktor finansial mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dan item pernyataan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilihat adanya 33 responden (63,5%) menyatakan bahwa dengan adanya kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi akan memuaskan rasa senang dan sangat memuaskan pegawai.

Dari empat faktor yang mendukung kepuasan kerja lebih dominan adalah faktor psikologis dengan adanya rata-rata skor antara 3-4 dan item ketentraman dalam bekerja yang ditunjang adanya 51 responden (98,1%) menyatakan perasaan tenang yang timbul dari hati nurani dan suasana tenang waktu kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dan membuat kinerja bertambah.

Langkah berikutnya dari hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama interaksi sosial dan perencanaan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan secara logis dapat dikatakan bahwa apabila pegawai merasa harapan dan persepsinya terpenuhi ditempat kerja maka pegawai tersebut akan lebih giat bekerja, namun seandainya terjadi yang sebaliknya maka dalam bekerja akan ogah-ogahan atau asal-asalan.

Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian terdahulu yang dikembangkan oleh **Stephen P. Robbins** (2016) faktor yang lebih penting mendorong kepuasan kerja adalah kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi yang menantang, dan reka kerja yang mendukung. Dan juga teori **Abraham Maslow** yang merancang hirarki kebutuhan dasar manusia

yaitu fiologis, keselamatan, sosial, harga diri, dan perwujudan diri.

Dari hasil uji statistik t diketahui bahwa variabel interaksi sosial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti mendukung dari teori Handoko (2013). Interaksi sosial yang baik akan menjadikan pegawai kohensif dalam lingkungan kerjanya dan akan merasakan kepuasan dalam kerjanya.

Selanjutnya setelah dilakukan uji statistik t diketahui bahwa perencanaan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang ditulis oleh Handoko (2013). Perencanaan pengembangan karir pegawai merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja, karena dengan itu pegawai diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang dikemukakan dapat diterima dengan taraf signifikan 0,05 dan sumbangan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut : interaksi sosial sebesar 0,616 dan perencanaan pengembangan karir sebesar 0,345. Agar variabel-variabel tersebut layak untuk meramalkan kepuasan kerja, maka variabel-variabel tersebut harus diperlakukan secara bersama-sama, karena dengan cara bersama-sama maka sumbangannya akan terlihat lebih berarti. Keseluruhan variabel memberikan kontribusi 0,672 atau sebesar 67,2 % besar kontribusi tersebut dapat menggambarkan bahwa di era globalisasi dan informasi pegawai dituntut dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuan teknologi, ketrampilan dan kreatifitas guna pengembangan karir. Dan di era reformasi suatu organisasi atau institusi akan menimbulkan implikasi dengan atasan, atasan dengan bawahan, dan juga komunikasi sesama pegawai, untuk saling memberi dan menerima. Karena di era reformasi ini pegawai relatif merasa tidak segan lagi memberi kritikan dan masukan bagi atasannya.

KESIMPULAN

1. Interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri.

Pengaruhnya bersifat positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel interaksi sosial akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

2. Perencanaan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri. Pengaruhnya bersifat positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel perencanaan pengembangan karir akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.
3. Secara bersama-sama variabel interaksi sosial dari variabel perencanaan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Perguruan Petra Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2014, *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit Rineke Cipta.
- Anwar, 2010, *Sikap manusia, Teori dan Pengukuran*. Edisi kedua. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- As'ad, Moh, 2011, *Seri Ilmu Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta, Sumber Daya Manusia.
- Ayudiarini, 2010, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*, Universitas Gunadarma
- Azwar, Saifuddin, 2013, *Metode Penelitian*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Offset Yogyakarta.
- Budidharmo, Susanto, {Trans}, Timpe, A. Dale, 2012, *Memotivasi Pegawai*, Cetakan Keempat, PT. Gramedia, Jakarta.
- David Keith .2013. *Groundwater Hidrology*. Second Edition. New york : Chicchester Brisbane Toronto.
- Dharma, Agus, {Trans}, David, Keuth, 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*, jilid II, cetakan Keda, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Greenberg dan Baron, 2013, *Behavior in Organizations* (Fourth Edition). Boston, Allyn and Bacon
- Handoko, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2., BBPE, Yogyakarta.
- Hadi Sutrisno, 2013, *Metodologi Research*, Cetakan kesepuluh, Andi ofset, Yogyakarta.
- Haryani, 2011. *Teori Komunikasi*. Penerbit: Bumi Aksara
- Huky, Willa, 2007, *Pengantar Sosiologi*, Cetakan Pertama, Usaha Nasional. Surabaya.
- Kadarisman, M., 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Martoyo, Susilo, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, BPF, Yogyakarta.
- Moekiyat, 2005, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Muhyi, Ach, 2014, *Teori dan Perilaku Organisasi*, Cetakan kedua Rajasa, Surabaya.
- Nawawi, Hadari, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- New Strom dan Davis, 2013, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Nursyam, 2011, *Metodologi Penelitian Dakwah*, Cetakan Pertama, CV. Ramadhani, Solo.
- Robins, Stephen P, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Singarimbuan, Masri, dan Effendi. 2012. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Ketiga. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. ALFABETA. Bandung
- Toha, Miftah, 2011, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi Pertama cetakan Kesepuluh PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Warsono, 2009, *Etika Komunikasi Kantor*, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- Wether Jr., Wiliam B,dan Keith Davis, 2012, *Personal Management and Human Resources*, New York: Mc. Graw-Hill, Inc
- Wexley dan Yulk, 1998. *Organization Behavior & Personal Psychology*. Illinois: Homewood
- Wursanto, 2009, *Manajemen Kepegawaian I*. Kanisius, Yogyakarta.