

Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos (Persero) Di Kota Makassar

Description of Post Office (Persero) Employee Job Satisfaction in Makassar

Novita Andriani*, Sri Hayati, Arie Gunawan Hazairin Zubair

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

Email: novitaaa1111@gmail.com

Abstrak

Dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) diperlukan manajemen yang baik dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan kantor Pos (PERSERO) di Kota Makassar. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan subjek penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan kantor Pos di Kota Makassar sebanyak 284 orang (L=186 orang, dan P=98 orang). Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala kepuasan kerja dengan nilai reliabilitas 0,956. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu, terdapat 35 responden atau 12,35% yang berada pada kategori rendah, 213 responden karyawan atau 75,0% yang berada pada kategori sedang, dan terdapat 36 responden karyawan atau 12,7% yang berada pada kategori tinggi. Kepuasan kerja pada karyawan kantor Pos di Kota Makassar tergolong baik, walaupun pada setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda, dan jika perusahaan dapat memberikan kenyamanan pada karyawan seperti tempat kerja yang nyaman, pemberian bonus, dan pemberian promosi jabatan, maka tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan semakin baik. Limitasi penelitian ini yaitu hanya dapat digeneralisasikan pada karyawan kantor Pos di Kota Makassar saja dan tidak dapat digeneralisasikan oleh kantor pos di kota lainnya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Karyawan, Kantor Pos.

Abstract

In managing human resources (HR), good management is needed in the company. This research aims to find out what the job satisfaction of Post Office (PERSERO) employees in Makassar City is. This research method uses quantitative methods, with the subjects of this research being all 284 post office employees in Makassar City (L=186 people, and P=98 people). Data collection in this research used a job satisfaction scale with a reliability value of 0.956. The results of this research are, there are 35 respondents or 12.35% who are in the low category, 213 employee respondents or 75.0% who are in the medium category, and there are 36 employee respondents or 12.7% who are in the high category. Job satisfaction for post office employees in Makassar City is classified as good, although each employee has different job satisfaction, and if the company can provide comfort to employees such as a comfortable workplace, giving bonuses, and giving job promotions, then the level of job satisfaction employees will get better. The limitation of this research is that it can only be generalized to post office employees in Makassar City and cannot be generalized to post offices in other cities.

Keywords: Job Satisfaction, Employees, Post Office.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan kantor Pos. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, Dan hal ini juga menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) ialah suatu kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Maka dari itu, setiap perusahaan selalu berusaha dengan seoptimal mungkin untuk pencapaian serta tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan dengan berbagai upaya agar karyawan dapat menjalankan suatu tugas dengan baik dan menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Oleh karena itu, perusahaan harus mengerti dan memahami bagaimana kinerja, kondisi kerja karyawan dan hal yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan karena jika tidak terpenuhinya faktor dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja maka besar kemungkinan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Spactor (1997) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan umum mengenai pekerjaan dan juga sebagai hubungan dari sikap terhadap dari berbagai aspek pekerjaan pada karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu faktor yang dianggap penting adanya bagi karyawan, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja pada karyawan tidak hanya dilihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya, tetapi juga dapat dilihat dari berbagai aspek lain seperti bagaimana interaksi antar rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan, dan lingkungan kerja (Nurbahar, 2015). Dari banyaknya aspek kepuasan kerja yang sesuai dengan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika dari banyaknya aspek kepuasan kerja dalam pekerjaan individu yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan maka semakin rendah pula kepuasan yang didapat. Spector (1997) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh individu itu sendiri terhadap bagaimana pekerjaannya ataupun yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap dari aspek-aspek pekerjaannya.

Fakta lapangan yang ditemukan oleh peneliti karyawan dari PT. Kantor Pos di Kota Makassar, mengatakan bahwa upah yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan, kurangnya pengawasan, memiliki rekan kerja yang kurang baik, kenaikan jabatan yang sulit. Adapun hasil wawancara dari tiga manager mengatakan gaji yang diberikan oleh karyawan cukup, dan pembinaan yang diberikan seperti pelatihan kadang diselenggarakan oleh perusahaan dan untuk mendapatkan jabatan memang sulit karena harus mengikuti ujian.

Herzberg mengatakan bahwa jika ingin menciptakan kepuasan kerja yang baik pada karyawan perusahaan tidak hanya memberikan karyawan upah atau gaji yang baik, dan kondisi kerja yang baik, tetapi juga karyawan memerlukan suatu pekerjaan yang beragam, agar dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan prestasi dan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya, mendapatkan suatu pengakuan, dan tanggung jawab atas apa yang dilakukan. Dimana karyawan yang diawasi dengan baik oleh atasan, mendapat gaji sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan, dan adanya kondisi kerja yang baik. Tetapi, jika tugas yang diberikan oleh karyawan cenderung membosankan atau tidak menantang maka hal ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan pada karyawan (Kreitner & Kinichi, 2003).

Berbagai keluhan karyawan diatas, merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan kerja karyawan terhadap kinerja yang dilakukan terutama kebijakan perusahaan yang tidak memperhatikan aspek kebutuhan dan kesejahteraan pada karyawan. Jika hal ini terus berlangsung pada perusahaan, maka kemungkinan akan bersifat negatif pada produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada perusahaan itu sendiri. Karena tanpa adanya kepuasan kerja, seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan sehingga tujuan pada organisasi tidak akan tercapai.

Kepuasan kerja menjadi topik yang menarik untuk diteliti dan penting karena kepuasan kerja karyawan memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan karyawan maupun bagi kepentingan perusahaan. Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, sangat besar kemungkinan karyawan akan bekerja secara optimal mungkin. Sebaliknya, jika karyawan memiliki ketidakpuasan kerja, maka kemungkinan karyawan tidak bekerja dengan optimal. Sehingga kepuasan kerja dapat memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan tetapi juga tidak memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena dapat memberikan manfaat baik dari segi individu maupun dari kepentingan organisasi atau perusahaan.

Penelitian penting untuk diteliti agar karyawan dapat mengetahui sejauhmana tingkat tingkat kepuasan kerja sehingga pihak manajemen bisa mengambil langkah-langkah dalam peningkatan atau mempertahankan kinerja karyawannya. Permasalaham penelitian ini adalah bagaimana kepuasan kerja karyawan di kantor Pos Makassar di Kota Makassar. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan kantor Pos di Kota Makassar.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seseorang yang mendapatkan imbalan yang

setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempatnya bekerja. Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yang akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas organisasi (Hessel, 2005).

Menurut Schermerhorn, kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut George dan Jones, kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan satu pekerjaan yang dihadapi (Fattah, 2017). Robbins (1996), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang berpihak pada suatu pekerjaannya, berpartisipasi dengan cukup aktif dan menganggap hal tersebut sebagai produktivitas yang penting. Menurut Breyfield & Rothe (1951) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan yang memiliki tingkat positif terhadap suatu pekerjaan yang ditawarkan pada perusahaan atau tempat kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu keadaan yang menyenangkan dalam membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian yang dimilikinya.

Kepuasan kerja menurut Hadjim (2003) yaitu sikap dan perasaan puas pada individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi yang bersifat subjektif terhadap aspek dari pekerjaan pada kepuasan terhadap pekerjaannya. Jika kepuasan kerja tinggi pada individu maka hal tersebut cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan begitupun dengan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja pada individu akan mengakibatkan tingginya tingkat pemogokan kerja pada karyawan, ketidakhadiran dan tindakan-tindakan yang dapat merugikan individu atau karyawan itu sendiri (Davis & Newstrom dalam Hafid, 2016).

Spector (1997) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang yang dirasakan oleh individu pada pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Terdapat dua pendekatan dalam perasaan individu terhadap pekerjaannya yaitu pendekatan umum dan pendekatan khusus, pendekatan umum ini dapat digunakan apabila seorang individu yang ingin mengetahui tingkat kepuasan pada pekerjaannya. Dalam hal ini pendekatan umum melihat kepuasan kerja seseorang sebagai kesatuan dan juga melihat perasaan pada karyawan pada pekerjaannya secara keseluruhan. Spector (1997) mengatakan bahwa terdapat sembilan aspek atau dimensi mengenai kepuasan kerja yaitu diantaranya gaji, kesempatan dalam mendapatkan promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi dalam pekerjaan, serta ia mendefinisikan mengenai kepuasan kerja yaitu individu yang menunjukkan rasa suka dan tidak suka terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya, situasi, kerja, hubungan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Dengan demikian kepuasan kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan, dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan, mereka dapat berinteraksi, dan mendapat lingkungan kerja yang baik, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Responden

Jumlah subjek atau populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 284 karyawan PT. Kantor Pos (Persero) Makassar, dimana penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

Instrumen penelitian

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Dion Rezky Adhi Syahputra yang merupakan salah satu alumni Universitas Bosowa yang mengacu pada teori Spector. Dimana peneliti yang merumuskan 9 (sembilan) aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Dengan rentang validitas masing-masing aitem yaitu dari 0,453 sampai 0,731 dengan reliabilitas sebesar 0,771.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis deskriptif yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solution 20 (SPSS), dengan analisis frekuensi dan analisis crosstab, menggunakan tiga kategorisasi, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Peneliti juga menggunakan program aplikasi Microsoft Office Excel sebagai alat bantu, dan hasilnya kemudian dikategorikan menjadi sangat tinggi, tinggi, sedang, dan rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dalam melakukan analisis data dengan cara mendeskripsikan data penelitian, maka dengan itu peneliti menggunakan analisis deskriptif. Adapun cara untuk mengetahui tingkat “Kepuasan Kerja”, peneliti menggunakan tiga kategorisasi yaitu rendah, sedang dan tinggi. Pada analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diperoleh skor minimal sebesar 30 dan skor maksimal sebesar 120. Standar deviasi sebesar 15 diperoleh dengan mean sebesar 75. Adapun distribusi frekuensi skor kepuasan kerja berdasarkan kategorisasi sebagai berikut:

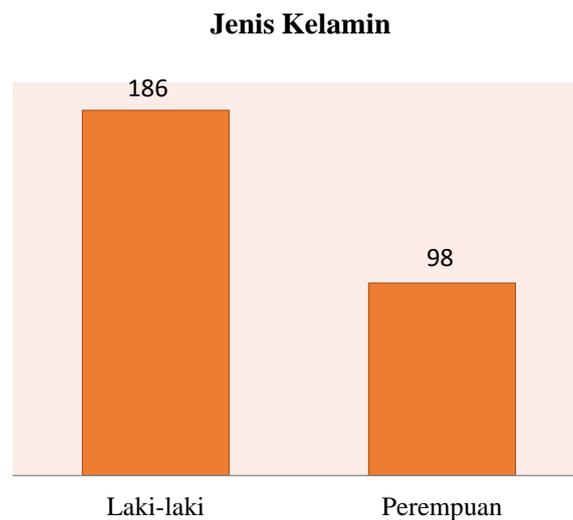
Tabel 1. Kategorisasi Skor

Batas Kategori	Rentang Skor	Kategori	NN	%%
$M + 1.SD \geq X$	$x > 86,08$	Tinggi	35	12,3%
$M - 1.SD \leq M + 1.SD$	$73,54 < x \leq 86,08$	Sedang	213	75,0%
$M - 1.SD \leq X$	$x \leq 73,54$	Rendah	36	12,7%

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 284 karyawan kantor Pos di Kota Makassar terdapat hanya 35 atau (12,3%) orang karyawan yang berada pada kategori rendah, sedangkan pada kategorisasi sedang terdapat 213 atau (75,0%) karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja, dan untuk kategorisasi tinggi sebanyak 36 atau (12,7%) responden karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada kantor Pos (PERSERO) di Kota Makassar.

Hasil Analisis Deskriptif Demografi

Jenis Kelamin



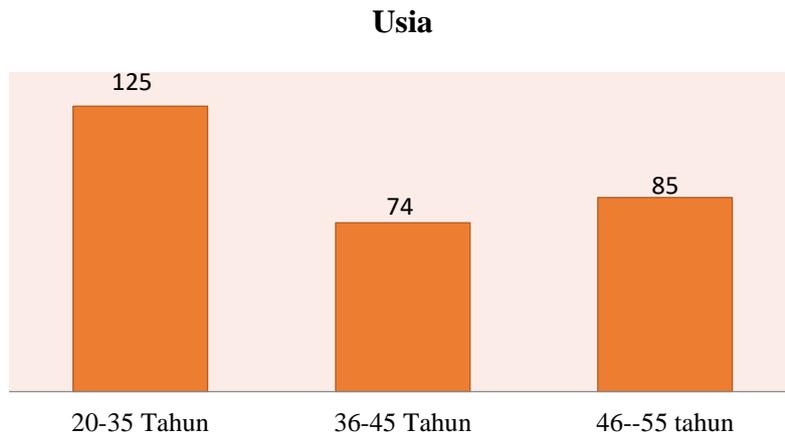
Gambar 1. Diagram Subek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil analisis data uji deskriptif terhadap 284 karyawan kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala penelitian psikologi diatas, diperoleh hasil data pada bagian jenis kelamin Laki-laki yang mengisi skala sebanyak 185 dengan (65,5%) karyawan responden kantor Pos Makassar, dan pada bagian jenis kelamin perempuan yang mengisi skala sebanyak 98 dengan (34,5%) responden karyawan kantor pos di Kota makassar. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden karyawan kantor Pos Makassar pada umumnya ialah berjenis kelamin Laki-laki.

Usia

Berdasarkan dari hasil analisis data uji deskriptif terhadap 284 karyawan Kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala penelitian psikologi diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh pada bagian usia dengan rentang usia 20 hingga 30 Tahun pada karyawan kantor Pos dikota Makassar sebanyak 125 dengan (44,0%) karyawan responden kantor Pos Makassar pada rentang usia 36 hingga 45 Tahun pada karyawan kantor Pos di kota Makassar sebanyak 74 dengan (26,1%) karyawan responden, dan pada rentang usia 46 hingga 55 tahun pada karyawan responden kantor Pos di Kota

Makassar sebanyak 85 dengan (29,9%) karyawan responden. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada karyawan kantor Pos di Kota Makassar umumnya memiliki rentang usia 20 hingga 35 tahun.



Gambar 2. Diagram Subjek Berdasarkan Usia

Pendidikan Terakhir

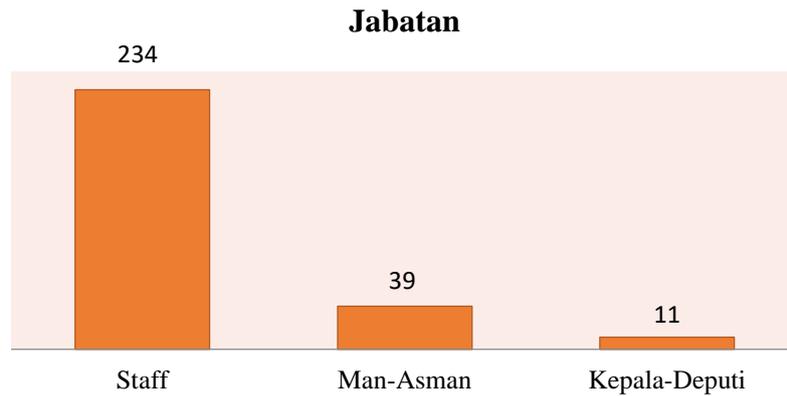


Gambar 3. Diagram Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan dari hasil analisis data uji deskriptif terhadap 284 karyawan Kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala penelitian psikologi diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh pada bagian pendidikan terakhir SMA pada karyawan responden kantor Pos Makassar sebanyak 120 dengan (42,3%) karyawan, pada pendidikan terakhir D3 terdapat 26 dengan (9,2%) karyawan yang mengisi skala penelitian, dan pada pendidikan terakhir S1 (Strata 1) pada karyawan yang mengisi skala sebanyak 122 dengan (43,0%) karyawan, sedangkan pada pendidikan terakhir S2 (Strata 2) pada karyawan ialah sebanyak 16 karyawan dengan (5,6%) karyawan responden yang mengisi skala penelitian. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki pendidikan terakhir S1 (Starata 1).

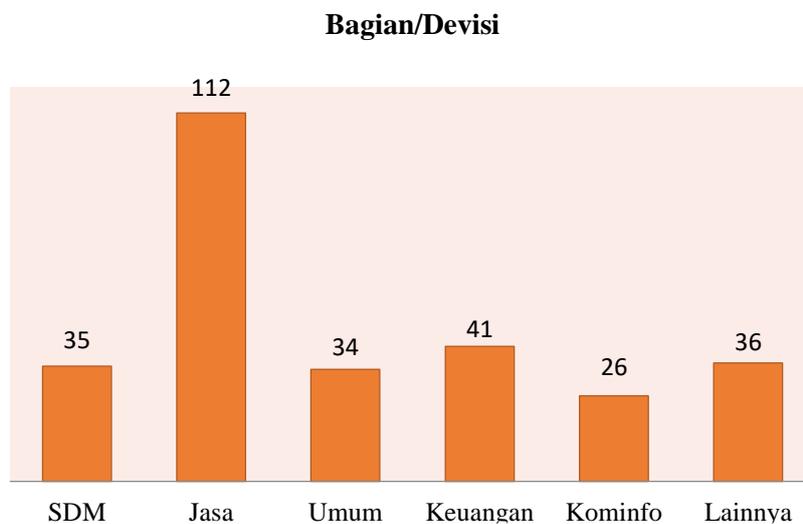
Jabatan

Berdasarkan dari hasil analisis data uji deskriptif terhadap 284 karyawan Kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala penelitian psikologi diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh pada bagian jabatan staf pada karyawan responden kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi sebanyak 234 karyawan yang mengisi skala penelitian dengan (82,4%), pada jabatan man-asman yang mengisi skala penelitian sebanyak 39 dengan (13,7%) karyawan responden kantor Pos di Kota Makassar, dan pada bagian jabatan kepala-deputi mengisi skala penelitian sebanyak 11 karyawan responden dengan (3,9%). Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini pada bagian jabatan umumnya memiliki jabatan staf.



Gambar 4. Diagram Subjek Berdasarkan Jabatan

Devisi/Bagian



Gambar 5. Diagram Subjek Berdasarkan Devisi/Bagian

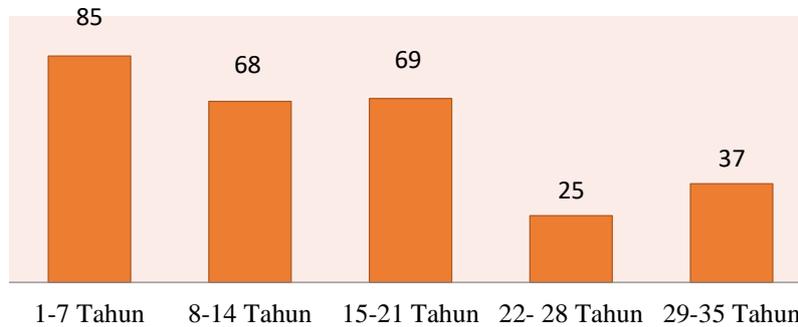
Berdasarkan dari hasil analisis data uji deskriptif terhadap 284 karyawan Kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala penelitian psikologi diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh pada bagian devisi/bagian SDM yang mengisi skala penelitian sebanyak 35 karyawan responden kantor Pos di Kota Makassar dengan (12,3%), pada bagian devisi/bagian jasa pada karyawan kantor pos yang mengisi skala sebanyak 112 responden karyawan dengan (39,4%), pada bagian devisi/bagian umum karyawan responden kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala sebanyak 34 dengan (12,0), pada karyawan responden yang mengisi skala bagian devisi/bagian keuangan sebanyak 41 karyawan responden dengan (14,4%), pada bagian kominfo karyawan responden mengisi skala penelitian sebanyak 26 karyawan dengan (9,6%), sedangkan pada kategorisasi lainnya terdapat 36 karyawan responden yang mengisi skala dengan (12,7%). Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini pada bagian devisi/bagian pada umumnya karyawan kantor Pos di Kota Makassar ialah pada bagian jasa

Lama Bekerja

Berdasarkan dari hasil analisis data uji deskriptif terhadap 284 karyawan Kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala penelitian psikologi diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh pada bagian lama bekerja dengan rentang 1 sampai 7 tahun sebanyak 85 dengan (29,9%) karyawan responden yang mengisi skala, lama bekerja dengan rentang 8 hingga 14 tahun terdapat 68 karyawan responden yang mengisi skala dengan (23,9%), lama bekerja dengan rentang 15 hingga 21 tahun terdapat 69 dengan (24,3%) karyawan yang mengisi skala penelitian, dan pada bagian lama bekerja dengan rentang 22 hingga 28 tahun banyaknya karyawan responden kantor pos yang mengisi ialah 25

karyawan responden dengan (8,8%), sedangkan pada lama bekerja dengan rentang 29 hingga 35 tahun yang mengisi skala sebanyak 37 karyawan responden dengan (13,0%) . Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian bagian lama bekerja pada umumnya banyak karyawan kantor Pos di Kota Makassar yang memiliki rentang lama bekerja dengan rentang 1 hingga 7 tahun.

Lama Bekerja



Gambar 6. Diagram Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Penghasilan Perbulan

Penghasilan Perbulan



Gambar 7. Diagram Subjek Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Berdasarkan dari hasil analisis data uji deskriptif terhadap 284 karyawan Kantor Pos di Kota Makassar yang mengisi skala penelitian psikologi diatas, dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh pada bagian penghasilan perbulan Rp. 2.000.000 - Rp. 4.999.999, sebanyak 110 karyawan responden dengan (38,7%), dan untuk penghasilan perbulan karyawan kantor Pos di Kota Makassar Rp. 5.000.000 - Rp. 10.000.000, terdapat 171 karyawan responden yang mengisi skala penelitian dengan (61,3%) karyawan responden. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian bagian penghasilan perbulan, pada umumnya karyawan kantor Pos di Kota Makassar memiliki penghasilan sebanyak Rp. 5.000.000 - Rp. 10.000.000.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh oleh peneliti, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan kantor Pos di kota Makassar dapat dikategorisasikan dalam tiga kategorisasi. Dimana ketiga kategorisasi tersebut terdiri dari rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan terdapat 35 responden karyawan kantor Pos di Kota Makassar dengan (12,3%) yang berada pada pada tingkat kategorisasi rendah, terdapat 213 responden karyawan dengan (75,0%) yang berada pada tingkat kategorisasi sedang, dan terdapat sebanyak 36 karyawan dengan (12,7%) yang berada pada tingkat kategorisasi tinggi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan kantor Pos Makassar memiliki kepuasan kerja yang tergolong sedang dengan jumlah 213 responden karyawan (75,0%). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2015) dimana kepuasan kerja karyawan pada kategorisasi tinggi terdapat 29 orang responden

(19%), 91 orang responden (61%) yang berada pada kategorisasi sedang, dan terdapat 30 orang responden (20%) yang berada pada kategorisasi rendah.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti berasumsi bahwa karyawan kantor Pos di Kota Makassar berada pada kategorisasi sedang, hal ini berarti bahwa karyawan kantor Pos Makassar merasa puas akan beberapa aspek dari kepuasan kerja itu sendiri, dimana karyawan merasa puas akan gaji yang diterima. Gaji yang diterima oleh karyawan akan berpengaruh besar akan kepuasan kerja dari karyawan, karena semakin tinggi gaji yang diberikan maka akan semakin puas karyawan untuk bekerja, berbeda dengan sebaliknya jika semakin kecil gaji yang diberikan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa malas untuk bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh (Yudha, 2018) bahwa gaji atau kompensasi yang diberikan oleh karyawan sangat berpengaruh, jika semakin baik kompensasi yang diberikan oleh karyawan maka kepuasan kerja pada karyawan juga akan baik dan meningkat, hal ini juga sangat berdampak positif dengan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Melani, & Suhani, 2012) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja dan pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja. Faktor pertama adalah pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja dimana penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi. Hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, dan juga perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja.

Faktor kedua, yaitu pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja, dimana penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator jenis pekerjaan, pengaturan waktu (kerja dan istirahat), fasilitas kerja, keadaan tempat kerja (suhu/cahaya), dan kondisi kesehatan. Dengan terpenuhinya indikator tersebut maka karyawan akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, dan tidak merasa bosan dalam mengerjakan pekerjaannya karena kondisi kerja yang baik di dapatkan dalam ruangan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dimiliki oleh individu itu sendiri (pekerja) tentang pekerjaannya, yang diperoleh dari evaluasi dirinya sendiri. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan karyawan itu sendiri mengenai pekerjaannya, bagaimana ia mencintai pekerjaannya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan kantor Pos Makassar diketahui berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 75,0% karyawan yang memiliki tingkat kepuasan sedang, artinya bahwa karyawan cenderung cukup merasakan kepuasan terhadap mengerjakan pekerjaannya, cukup dengan apa yang karyawan peroleh dari perusahaan. Dilihat dari hasil pendepatan perbulan karyawan, dan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada aspek kepuasan gaji, banyak karyawan yang merasa cukup puas dengan gaji yang mereka dapatkan, karena diberikan dengan tepat waktu.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja di kantor Pos (PERSERO) di kota Makassar tergolong baik, walaupun pada setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda, dan jika perusahaan dapat memberikan kenyamanan pada karyawan seperti tempat kerja yang nyaman, pemberian bonus, dan pemberian promosi jabatan, maka tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan semakin baik. Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan terdapat 35 responden karyawan kantor Pos di Kota Makassar dengan (12,3%) yang berada pada pada tingkat kategorisasi rendah, terdapat 213 responden karyawan dengan (75,0%) yang berada pada tingkat kategorisasi sedang, dan terdapat sebanyak 36 karyawan dengan (12,7%) yang berada pada tingkat kategorisasi tinggi. Limitasi pada penelitian ini adalah Hasil dari penelitian ini, hanya dapat digeneralisasikan pada karyawan kantor Pos di Kota Makassar saja, dan tidak dapat digeneralisasikan oleh kantor Pos di kota lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- Herzberg, F. (1973). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing Company.
- Herzberg, F. (2011). *Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hessel, N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). *Organizational / Behavior*, Fifth, Richard D. Irwan, Inc.

- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan kerja karyawan di pt indonesia (persero) cabang kebumen. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, S. P. (1996). Perilaku organisasi: konsep kontroversi aplikasi jilid 1. Jsakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A Judge (2008). Perilaku Organisasi. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Multi Hokkindo Addji. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: application, assessment, cause, and consequences. California: Sage Publications.
- Syahputra, D.R.H (2019). Kontribusi Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Devisi Lineside PT. X. Universitas Bosowa Makassar.
- Yudha, K. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. UIN Raden Fatah Palembang.