

DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA DI PT POS INDONESIA

Ridma Meltareza

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Indonesia Membangun (INABA)
Jl. Soekarno Hatta No.448 Batu Nunggal, Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa barat 40266

E-mail:

ridma.meltareza@inaba.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Work Discipline, Organizational Communication, and Compensation on Job Satisfaction levels at PT Pos Indonesia Delivery Center Branch Cimahi. A quantitative method was employed with a descriptive and verification approach, involving 100 employee respondents interviewed through questionnaires. Descriptive and regression analysis results indicate that Job Satisfaction levels, Work Discipline, Organizational Communication, and Compensation at the Delivery Center Division are considered less satisfactory, with average scores below the threshold of a good category, specifically 78. The study verifies a significant influence of Work Discipline, Organizational Communication, and Compensation on Job Satisfaction. Partial coefficient of determination shows that Work Discipline has the most dominant influence (90.2%), followed by Organizational Communication (78.7%) and Compensation (66.1%). Simultaneous coefficient of determination testing confirms that the combined factors significantly impact Job Satisfaction, reaching 93.1%. Research recommendations include improving the quality of Work Discipline, Organizational Communication, and Compensation to create a more satisfying and motivating work environment, supporting the achievement of optimal Job Satisfaction for employees.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Discipline, Communication Organization, Compensation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi. Metode kuantitatif digunakan dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, melibatkan 100 responden karyawan yang diwawancarai menggunakan kuisioner. Hasil analisis deskriptif dan regresi menunjukkan bahwa Tingkat Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi di Divisi Delivery Center dinilai kurang baik, dengan skor rata-rata di bawah nilai ambang kategori baik, yakni 78. Penelitian ini memverifikasi adanya pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja. Koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan (90,2%), diikuti Komunikasi Organisasi (78,7%) dan Kompensasi (66,1%). Pengujian koefisien determinasi bersamaan menegaskan bahwa gabungan faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan pada Tingkat Kepuasan Kerja, mencapai 93,1%. Rekomendasi penelitian mencakup perbaikan mutu Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan memotivasi, mendukung tercapainya Tingkat Kepuasan Kerja optimal bagi karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, Kompensasi

1. Pendahuluan

Menurut definisi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, organisasi merupakan suatu entitas yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja bersama dengan tujuan mencapai kesamaan target, membagi tanggung jawab, dan berkomunikasi untuk meraih hasil yang diinginkan (Robbins, 2005). Memahami dinamika proses ini menjadi sangat penting dalam merinci cara operasional suatu organisasi serta bagaimana setiap anggota berperan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Di masa yang akan datang, organisasi akan terus mengarahkan perhatiannya pada pengembangan sumber daya manusia sebagai aset berharga yang memiliki peran sentral dalam melaksanakan program-program guna mencapai tujuan dan visi misi organisasi. Tantangan serta perubahan dalam lingkungan menjadi pendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi. Namun, untuk memastikan bahwa peran sumber daya manusia sejalan dengan visi, misi, tujuan, dan harapan organisasi, individu harus dapat beradaptasi dengan perkembangan organisasi yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat vital dalam struktur organisasi, dan kontribusinya tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia yang profesional, kemajuan teknologi atau besarnya dana yang tersedia akan kehilangan makna. Kehadiran sumber daya manusia dalam lingkungan yang terus berubah tidak bisa diabaikan; oleh karena itu, tingkat adaptasi yang tinggi sangat diperlukan agar mereka tidak ketinggalan dalam menghadapi perubahan tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi harus selalu berfokus pada visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi tempat mereka berada.

PT Pos Indonesia, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan, memiliki kantor pusat di Jalan Cilaki No. 73 Bandung, di sayap timur Gedung Sate Kota Bandung. Sebagai satu-satunya perusahaan dengan Misi untuk bertindak efektif demi mencapai kinerja terbaik, peningkatan produktivitas, inovasi, dan inovasi menjadi kunci dalam mencapai tujuan yang diharapkan, dengan didukung oleh komunikasi yang efisien antara organisasi dan karyawan. Fungsi sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mendukung daya saing dan eksistensi perusahaan. Peran divisi sumber daya manusia kini tidak hanya terbatas pada urusan absensi dan cuti karyawan, rekrutmen, atau peran sebagai pengawas administrasi kepegawaian. Kini, divisi sumber daya manusia juga berperan strategis dalam menghadapi kemajuan perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mendukung implementasi strategi bisnis yang efektif. Kualitas dan pelatihan sumber daya manusia menjadi aspek kunci bagi perusahaan dalam menjaga daya saing dan keunggulan dibandingkan dengan pesaingnya.

Melalui tahap wawancara dengan departemen SDM Kantor Pusat Pengolahan PT. Pos Indonesia di Jl. Soekarno Hatta no 558 Bandung, peneliti berhasil menggali data terkait fenomena yang tengah berlangsung di Divisi Delivery Center PT. Pos Indonesia Cabang Cimahi. Fokus penelitian mencakup tingkat Kepuasan Kerja, yang diduga dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yakni Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya di lokasi tersebut. Menurut Afandi (2018:74), Kepuasan Kerja mencakup sikap positif terhadap pekerjaan, yang mencakup perasaan dan perilaku

pekerja dalam menilai pekerjaannya sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:415) sejalan dengan itu, menyatakan bahwa setiap individu bekerja dengan harapan meraih kepuasan di tempat kerjanya, menjelaskan perlunya pemahaman manajerial untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, karena hal ini memengaruhi produktivitas individu di dalam organisasi atau perusahaan.

Kepuasan Kerja merefleksikan evaluasi individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan dan aspek-aspeknya. Untuk memunculkan perasaan positif, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja harus sesuai dengan harapan individu. Organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan yang memiliki karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Situasi ini juga terjadi di PT. Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi. Dalam pra-survey, terungkap ketidakpuasan karyawan terkait Kepuasan Kerja di Divisi Delivery Center PT. Pos Indonesia Cabang Cimahi. Respons negatif dari seluruh responden, terutama terkait kurangnya tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mencapai presentase tertinggi sebesar 90%. Ketidakpuasan ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, menyebabkan kelelahan dan kejenuhan karena tekanan yang dirasakan.

Selain Kepuasan Kerja, faktor yang diduga berpengaruh adalah Disiplin Kerja. Disiplin dapat terbentuk ketika ada saling kepercayaan antara karyawan dan manajemen perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersinergi demi mencapai tujuan perusahaan. Disiplin memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, baik secara

positif maupun negatif. Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan individu terhadap peraturan dan norma-norma sosial, mencerminkan sikap mental dalam tindakan individu, kelompok, atau masyarakat, yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin kerja harus menjadi bagian integral dalam organisasi atau perusahaan, termasuk di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi. Dari hasil wawancara, terlihat adanya permasalahan yang sering muncul terkait Disiplin Kerja, terutama terkait keterlambatan karyawan.

Berdasarkan temuan ini, peneliti melakukan pra-penelitian mengenai Disiplin Kerja sebagai faktor yang mungkin berkontribusi pada penurunan Kepuasan Kerja. Penelitian pra-penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki dampak Disiplin Kerja terhadap karyawan di Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi yang diduga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Pemahaman mengenai Kompensasi juga menjadi aspek penting. Menurut Umar (2016:232), Kompensasi mencakup berbagai bentuk penerimaan yang diberikan kepada karyawan, seperti gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan hal serupa yang dibayarkan langsung oleh perusahaan. Hasibuan (2015) juga menyatakan bahwa Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, di mana perusahaan berharap agar kompensasi yang diberikan dapat memberikan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Dalam Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi, terlihat adanya dugaan ketidakadilan dalam pemberian upah atau gaji kepada karyawan, yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini berujung pada munculnya konflik dan rendahnya

semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Peneliti melakukan pra-penelitian mengenai kompensasi terhadap karyawan Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi yang diduga menyebabkan penurunan Kepuasan Kerja.

2 Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

2.1 Kepuasan Kerja (Y)

Afandi (2018:74) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah respons positif yang dimanifestasikan oleh para pekerja, melibatkan perasaan dan tingkah laku terhadap tugas yang mereka lakukan. Respons positif ini terbentuk melalui evaluasi pekerjaan sebagai sesuatu yang dianggap berharga dan memiliki signifikansi dalam pencapaian hasil yang berarti dalam konteks pekerjaan masing-masing. Menurut Afandi (2018:74), Kepuasan Kerja dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang dipresentasikan oleh tenaga kerja, mencakup aspek perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang diemban. Sikap positif ini secara intrinsik dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap pekerjaan sebagai suatu hal yang dihargai dan memiliki relevansi penting dalam meraih hasil yang signifikan dalam lingkup pekerjaan yang dijalani. Afandi (2018:74) menetapkan bahwa Kepuasan Kerja merujuk pada kecenderungan positif yang diperlihatkan oleh para pekerja, melibatkan dimensi perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan yang tengah dikerjakan. Dimensi positif tersebut terpatrit dalam penilaian mereka terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang memiliki nilai dan penting dalam meraih hasil yang bermakna dalam ranah pekerjaan khususnya.

2.2 Kedisiplinan (X1)

Hasibuan (2017:193) mengungkapkan bahwa Kedisiplinan mencakup kesadaran dan kesiapan individu untuk menaati berbagai peraturan dan norma sosial yang berlaku. Perilaku disiplin ini tercermin dalam tindakan dan tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat, yang mencerminkan tingkat ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, etika, norma, dan aturan masyarakat dengan maksud mencapai sasaran tertentu. Dalam konsep yang dipersembahkan oleh Hasibuan (2017:193), Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi berbagai peraturan dan norma sosial yang berlaku. Praktek disiplin ini tercermin dalam tindakan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat, mencerminkan tingkat ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, etika, norma, dan aturan masyarakat dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan.

2.3 Komunikasi Organisasi (X2)

Menurut pandangan Dennis K. Mumby, seorang pakar di bidang komunikasi organisasi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai sebuah proses komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan interaksi antara individu-individu yang berada dalam lingkungan organisasi, termasuk manajer dan karyawan, yang saling berkomunikasi untuk menukar informasi, ide, gagasan, dan perasaan dengan tujuan mencapai pemahaman bersama, koordinasi tugas, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Komunikasi organisasi menjadi pondasi penting dalam membangun hubungan antar anggota organisasi, memastikan aliran informasi yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Dalam konsep yang diuraikan oleh Dennis K. Mumby, komunikasi organisasi dilihat sebagai proses saling mengirim dan menerima pesan di lingkungan organisasi. Proses ini melibatkan interaksi antara individu-individu yang bekerja di dalam organisasi, termasuk manajer dan karyawan, dan melibatkan pertukaran informasi, ide, gagasan, serta perasaan. Tujuan dari komunikasi organisasi adalah mencapai pemahaman bersama, menyelaraskan tugas-tugas yang ada, dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Oleh karena itu, komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang baik antara anggota organisasi, memastikan aliran informasi yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Menurut Dennis K. Mumby, seorang pakar di bidang komunikasi organisasi, komunikasi organisasi merupakan proses kompleks yang terjadi di dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan berbagai interaksi antara individu-individu di lingkungan organisasi, termasuk manajer dan karyawan, yang berfungsi untuk bertukar informasi, ide, gagasan, dan perasaan. Tujuan utama dari komunikasi organisasi adalah mencapai pemahaman bersama, mengkoordinasikan tugas-tugas yang ada, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks ini, pentingnya komunikasi organisasi tidak bisa diabaikan, karena hal tersebut menjadi dasar untuk membangun hubungan yang harmonis antar anggota organisasi, memastikan aliran informasi yang tepat dan akurat, serta menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

2.4 Kompensasi (X3)

Menurut Umar (2016:232), Kompensasi mencakup berbagai macam bentuk penerimaan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan, seperti gaji, upah, insentif, bonus,

premi, pengobatan, asuransi, dan sejenisnya. Pembayaran ini langsung diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kerja yang telah dilakukan.

Pendekatan Kompensasi menurut Umar (2016:232) melibatkan sejumlah bentuk imbalan dan tunjangan yang diterima oleh pegawai atau karyawan. Bentuk-bentuk kompensasi ini mencakup berbagai elemen, seperti gaji, upah, insentif, bonus, premi, fasilitas kesehatan, dan perlindungan asuransi. Semua bentuk penerimaan ini diberikan secara langsung oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi dan usaha yang telah diberikan oleh karyawan.

Umar (2016:232) menjelaskan bahwa Kompensasi mencakup beragam penerimaan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Jenis-jenis kompensasi tersebut meliputi gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain sebagainya. Semua penerimaan ini merupakan imbalan yang diberikan secara langsung oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan.

3. Metode

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Dengan menerapkan pendekatan ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antara variabel yang sedang diteliti, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang objek penelitian.

Pendekatan deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara objektif. Tujuan dari pendekatan ini adalah memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, sehingga dapat memberikan gambaran yang akurat terkait dengan karakteristik variabel yang diamati.

Di sisi lain, metode verifikatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel melalui pengujian dan perhitungan statistik. Dengan demikian, metode ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk menyusun hipotesis awal dan kemudian mengumpulkan data guna menguji validitas hipotesis tersebut.

Metode penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau berbasis statistik, dengan maksud menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Kelebihan metode ini terletak pada kemampuannya untuk menyediakan data yang dapat diukur dan diuji secara objektif, memungkinkan peneliti membuat generalisasi tentang populasi yang lebih besar.

Meskipun metode kuantitatif memberikan kerangka kerja yang ketat dan kontribusi yang berharga terhadap pemahaman ilmiah, perlu diingat bahwa tidak selalu mampu mencakup seluruh aspek kompleksitas fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penggunaan metode ini perlu diimbangi dengan pemahaman mendalam tentang konteks dan kompleksitas masalah yang sedang diteliti. Kombinasi metode kuantitatif dengan pendekatan

kualitatif dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan mendalam tentang fenomena penelitian.

Metode penelitian kuantitatif memiliki pendekatan yang erat dengan filosofi positivisme dan sering digunakan untuk menginvestigasi hubungan antar variabel dalam suatu populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang terstruktur, seperti kuesioner atau survei, yang dirancang dengan pertanyaan yang dapat diukur secara numerik. Tujuan utama adalah memperoleh data yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik. Instrumen penelitian tersebut membantu peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Setelah data terkumpul, analisis statistik menjadi langkah berikutnya dalam metode kuantitatif. Berbagai teknik statistik, seperti regresi atau uji-t, digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi terhadap populasi yang lebih besar. Hasil analisis statistik ini memberikan landasan kuat untuk menyimpulkan temuan penelitian, menguji hipotesis, dan memberikan kontribusi terhadap pemahaman ilmiah tentang fenomena yang diteliti.

Penelitian dengan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif serta verifikatif melibatkan serangkaian tahapan yang sistematis. Berikut adalah tahapan-tahapan penelitian yang dapat diterapkan:

1. Penyusunan Kerangka Konseptual: Memulai penelitian dengan merancang kerangka konseptual yang mencakup identifikasi variabel-variabel yang akan diteliti, serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hal ini

- melibatkan pembentukan hipotesis awal berdasarkan literatur dan pemahaman awal terkait topik penelitian.
2. Perancangan Instrumen Penelitian: Mengembangkan instrumen penelitian yang sesuai dengan metode kuantitatif, seperti kuesioner atau survei, dengan pertanyaan yang dapat diukur secara numerik. Instrumen tersebut harus dapat mengukur variabel-variabel yang telah diidentifikasi dalam kerangka konseptual.
 3. Pengumpulan Data: Melakukan pengumpulan data dari responden yang merupakan anggota populasi atau sampel tertentu. Dalam hal ini, data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner atau survei kepada responden yang relevan dengan topik penelitian.
 4. Analisis Deskriptif: Menerapkan analisis deskriptif terhadap data yang telah terkumpul. Tahap ini melibatkan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, dan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran yang akurat tentang karakteristik variabel-variabel yang diamati.
 5. Analisis Statistik: Melakukan analisis statistik lebih lanjut menggunakan teknik-teknik statistik yang sesuai, seperti regresi atau uji-t, untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menyimpulkan temuan penelitian.
 6. Verifikasi Hipotesis: Melakukan verifikasi hipotesis awal dengan menguji validitasnya menggunakan perhitungan statistik. Langkah ini bertujuan untuk menentukan sejauh mana hubungan kausalitas antar variabel dapat diterima atau ditolak.
 7. Interpretasi Hasil: Menginterpretasi hasil analisis statistik dan memberikan makna terhadap temuan penelitian. Penyajian hasil harus sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman ilmiah tentang fenomena yang diteliti.
 8. Penyusunan Kesimpulan dan Rekomendasi: Merumuskan kesimpulan berdasarkan temuan penelitian dan memberikan rekomendasi yang relevan. Kesimpulan ini harus mengacu pada tujuan penelitian dan memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang topik yang dibahas.
- Melalui tahapan-tahapan ini, penelitian dapat dilaksanakan secara sistematis dan menghasilkan temuan yang dapat diandalkan untuk mendukung pemahaman ilmiah terkait fenomena yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis menyeluruh terhadap seluruh pertanyaan dan pernyataan yang membentuk variabel-variabel dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kondisi Kepuasan Kerja (Y) di Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi berada pada tingkat yang kurang baik, dengan skor rata-rata sebesar 95,30. Disiplin Kerja (X1) juga menunjukkan tingkat yang kurang baik, dengan skor rata-rata sebesar 94,00. Komunikasi Organisasi (X2) memiliki tingkat yang kurang baik dengan skor rata-rata sebesar 100,33, dan Kompensasi (X3) juga masuk dalam kategori yang kurang baik, dengan skor rata-rata sebesar 93,50. Semua variabel tersebut berada pada interval 78-101 berdasarkan tabel yang digunakan.

Analisis skor rata-rata menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kondisi Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi pada Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi dapat dianggap kurang baik. Oleh karena itu, perbaikan dan peningkatan perlu dilakukan untuk meningkatkan kondisi tersebut. Upaya perbaikan yang holistik dan berkesinambungan diperlukan agar tingkat kepuasan kerja dapat meningkat, disiplin kerja terjaga, komunikasi organisasi efektif, dan sistem kompensasi dapat memberikan kepuasan yang lebih baik kepada karyawan.

Dalam konteks ini, rekomendasi perbaikan dapat melibatkan berbagai aspek, termasuk peningkatan kebijakan internal terkait kompensasi, penerapan program pelatihan untuk meningkatkan disiplin kerja, serta penyusunan strategi komunikasi yang lebih efektif di dalam organisasi. Dengan melakukan perbaikan di setiap variabel, diharapkan kondisi secara keseluruhan di Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi dapat mengalami peningkatan yang positif.

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi Parsial Disiplin Kerja dengan Kepuasan kerja

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	.950	.902	.984	.968

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Hasil uji determinasi parsial antara Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai R square sebesar 0,902. Angka ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja, yakni sebesar 90,2%. Nilai R square yang tinggi menandakan bahwa Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja

karyawan di Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi.

Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan dan peningkatan dalam hal Disiplin Kerja dapat memiliki dampak positif yang besar terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, strategi atau kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan Disiplin Kerja perlu diprioritaskan agar dapat secara efektif meningkatkan tingkat kepuasan kerja di lingkungan kerja tersebut.

Dengan mengetahui sejauh mana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, manajemen PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi dapat merancang program atau pelatihan yang khusus menargetkan peningkatan disiplin kerja. Ini mungkin melibatkan penerapan aturan yang lebih jelas, pembinaan karyawan, atau pengembangan sistem insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan. Peningkatan dalam aspek Disiplin Kerja diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi Parsial Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.887	.787	.942	.888

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Hasil uji determinasi parsial antara Komunikasi Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai R square sebesar 0,787. Angka ini mencerminkan seberapa besar pengaruh variabel Komunikasi Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja, yakni sebesar 78,7%. Dengan nilai R square yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi memainkan peran

krusial dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan di Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi.

Pentingnya Komunikasi Organisasi yang efektif dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk meningkatkan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya perbaikan dalam hal Komunikasi Organisasi perlu diperhatikan secara serius untuk menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Dengan mengetahui sejauh mana Komunikasi Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja, manajemen PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi dapat merancang strategi komunikasi yang lebih efektif. Ini bisa mencakup peningkatan saluran komunikasi, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, atau bahkan penggunaan teknologi yang mendukung komunikasi internal. Dengan meningkatkan Komunikasi Organisasi, diharapkan karyawan akan merasa lebih terlibat, mendukung, dan puas dalam pekerjaan mereka.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi Parsial Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X3	.813	.661	.895	.800

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi parsial antara Kompensasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y), ditemukan bahwa nilai R square sebesar 0,661. Angka ini mencerminkan sejauh mana variabel Kompensasi mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja, yakni sebesar 66,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi memainkan peran signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan

di Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi.

Pentingnya perhatian terhadap sistem kompensasi menjadi lebih jelas, mengingat sebagian besar karyawan menghubungkan kepuasan kerja mereka dengan tingkat kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, strategi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasi dapat ditekankan melalui evaluasi dan perbaikan pada sistem kompensasi yang diterapkan.

Dengan mengetahui seberapa besar Kompensasi berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja, manajemen PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi dapat merancang kebijakan kompensasi yang lebih baik. Ini bisa mencakup peninjauan ulang struktur gaji, pemberian insentif yang lebih baik, atau peningkatan benefit karyawan. Dengan meningkatkan aspek Kompensasi, diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan loyalitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Simultan Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.923	1.73545

Sumber: Hasil pengolahan data, 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi, ditemukan bahwa nilai R square sebesar 0,931. Angka ini mencerminkan sejauh mana variabel-variabel penelitian, yaitu Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3), mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi sebesar 93,1% terhadap tingkat kepuasan kerja

karyawan di Divisi Delivery Center PT Pos Indonesia Cabang Cimahi.

Namun, sekitar 6,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi faktor-faktor tersebut untuk memahami dengan lebih baik elemen-elemen yang turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat menjadi dasar untuk merancang strategi yang lebih komprehensif guna meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh di organisasi.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa meskipun Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada variabilitas yang belum dapat dijelaskan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi berada pada tingkat yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata skor kuisioner Kepuasan Kerja yang juga menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Dengan demikian, perlu dilakukan upaya perbaikan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja di dalam organisasi.
2. Disiplin Kerja di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi

juga menunjukkan tingkat yang kurang optimal. Rata-rata skor dari kuisioner Disiplin Kerja mencerminkan hal yang serupa. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan Disiplin Kerja karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik di perusahaan.

3. Komunikasi Organisasi di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi juga perlu diperbaiki. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata skor kuisioner Komunikasi Organisasi yang juga menunjukkan tingkat komunikasi yang belum memuaskan. Maka, perlu adanya upaya dalam meningkatkan efektivitas komunikasi di antara anggota organisasi.
4. Kompensasi di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi juga perlu mendapat perhatian lebih. Hasil rata-rata skor dari kuisioner Kompensasi menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan.
5. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 90,2% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Ini menandakan bahwa Disiplin Kerja memiliki peran krusial dalam mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan.
6. Komunikasi Organisasi (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 78,7% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi berdampak positif pada tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

7. Kompensasi (X3) juga berpengaruh signifikan sebesar 66,1% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Ini menandakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.
8. Hasil uji koefisien determinasi secara bersama-sama menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 93,1% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sisanya, sekitar 6,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan strategi yang holistik untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil. Pertama, Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi berada dalam kategori kurang baik, yang ditunjukkan oleh rendahnya total skor rata-rata dari kuisioner variabel Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ada aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Kedua, Disiplin Kerja di dalam organisasi juga menunjukkan tingkat yang kurang optimal, sebagaimana terlihat dari skor rata-rata yang rendah. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam hal meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik di perusahaan. Ketiga, Komunikasi Organisasi

perlu mendapat perhatian khusus. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat komunikasi yang efektif di antara anggota organisasi masih belum memuaskan. Perbaikan dalam hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendukung pertukaran informasi yang lebih baik di antara karyawan. Keempat, Kompensasi juga menjadi faktor penting yang perlu dievaluasi. Skor rata-rata yang belum optimal menandakan perlunya peninjauan ulang dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Peningkatan pada aspek ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyajikan gambaran tentang Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi. Hasilnya menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan dan efektivitas organisasi. Peningkatan disiplin, pengembangan komunikasi organisasi yang positif, serta peninjauan ulang sistem kompensasi akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan, PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk mengatasi kendala dan tantangan yang dihadapi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi, mendukung, dan menyenangkan bagi para karyawan. Penelitian ini memberikan nilai kebaruan dengan memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi di PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif, penelitian ini memberikan wawasan mendalam terkait aspek-aspek kunci yang memengaruhi

kepuasan karyawan. Hasil analisis menyediakan informasi yang relevan dan dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan di dalam organisasi. Dalam konteks ini, penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan karyawan di lingkungan kerja tertentu.

Peningkatan Disiplin Kerja: Langkah-langkah konkret, seperti penyusunan kebijakan yang jelas dan pengawasan yang lebih ketat, dapat membantu meningkatkan tingkat disiplin kerja. Pelatihan karyawan dan pendekatan komunikatif dalam menegakkan disiplin juga perlu diperhatikan. Optimalkan Komunikasi Organisasi: Upaya perbaikan dalam komunikasi organisasi sangat diperlukan. Mungkin diperlukan pelatihan komunikasi untuk anggota organisasi, serta pembentukan saluran komunikasi yang efektif. Peningkatan transparansi dan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan umpan balik juga dapat meningkatkan kualitas komunikasi. Evaluasi Sistem Kompensasi: Perusahaan perlu meninjau ulang sistem kompensasi untuk memastikan bahwa itu adil dan memadai. Survey gaji industri dan konsultasi dengan karyawan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang apa yang dianggap adil oleh karyawan. Langkah-langkah Konkret: Mengembangkan dan menerapkan langkah-langkah konkret untuk memperbaiki aspek-aspek yang diidentifikasi. Ini termasuk memonitor pelaksanaan perubahan, mengukur dampaknya, dan melakukan penyesuaian sesuai kebutuhan. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan PT Pos Indonesia Divisi Delivery Center Cabang Cimahi dapat menciptakan perubahan positif dalam budaya kerja dan memastikan kepuasan karyawan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan

berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Kepuasan Kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dalam J. T. Soemarsono (Ed.), *Psikologi Industri dan Organisasi* (pp. 74). Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Lubertri, L., & Azizah, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 450-465. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.490>
- Meltareza, R., & Tawaqal, R. S. (2023). Marketing Communication in Attracting Students. *JURNAL LENSEA MUTIARA KOMUNIKASI*, 7(1), 152–165. <https://doi.org/10.51544/jlmlk.v7i1.3871>
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.

- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 3(1), 29-34.
<https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.97>
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Penerbit Alfabeta.
- Umar, H. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.