

Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia (Studi Pada Kantor Pos Bandung 40000)

Dameria Gita Olivia S¹⁾, Mahendra Fakhri²⁾

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

1)dameriagita@gmail.com, 2) mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK: Peneliti melihat, karyawan pada Kantor Pos Bandung 40000 mempunyai kesenjangan usia yang cukup signifikan. Hal tersebut dibenarkan oleh staff bagian SDM pada kantor pos tersebut. Kesenjangan usia tersebut, membuat adanya perbedaan kepuasan kerja. Sehingga, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana perbedaan kepuasan kerja karyawan Generasi X dan Generasi Y yang ada pada Kantor Pos Bandung 40000. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan berdasarkan Generasi X dan Generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-komparatif. Pengambilan sampel yang diambil sebanyak 30 responden Generasi X dan 30 responden Generasi Y dengan teknik *non-probability sampling*. Berdasarkan hasil perhitungan *independent sample t-test* untuk dimensi Pekerjaan itu sendiri diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan untuk dimensi Pekerjaan itu Sendiri pada Karyawan Generasi X dan Generasi Y Kantor Pos Bandung 40000. Untuk dimensi Upah/Gaji diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $(0,348) > 0,05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan. Untuk dimensi Kesempatan Promosi diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $(0,035) < 0,05$ yang berarti terdapat perbedaan. Untuk dimensi Penyelia diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $(0,528) > 0,05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan. Untuk dimensi Teman Sekerja diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $(0,086) > 0,05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antara Generasi X dan Generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Karyawan, Generasi X, Generasi Y

ABSTRACT: Researchers see, employees at the Bandung Post Office 40000 have a significant age gap. This was confirmed by the HR staff at the post office. The age gap makes a difference in job satisfaction. Thus, researchers are interested in knowing how the differences in job satisfaction of Generation X and Generation Y employees at the Bandung Post Office 40000. This study aims to explain employee job satisfaction based on Generation X and Generation Y at the Bandung Post Office 40000. This research uses a quantitative research method with descriptive-comparative type of research. Sampling taken as many as 30 Generation X respondents and 30 Generation Y respondents with a non-probability sampling technique. Based on the results of the calculation of the independent sample t-test for the dimension of Work itself, the sig (2-tailed) value of $0,000 < 0,05$ means that there are differences in Employee Satisfaction for the dimension of Work itself in Generation X and Generation Y Bandung Post Office 40000 Independent sample t-test for wage / salary dimensions obtained sig (2-tailed) value of $(0.348) > 0.05$ which means there is no difference. Independent sample t-test for the Promotion Opportunity dimension obtained sig (2-tailed) value of $(0.035) < 0.05$ which means there is a difference. Independent sample test, for the Supervisor dimension obtained sig (2-tailed) value of $(0.528) > 0.05$ which means there is no difference. independent sample t-test for the Sabor dimension obtained a sig (2-tailed) value of $(0.086) > 0.05$ which means there is no difference. The conclusion of this study is that there are differences in employee job satisfaction between Generation X and Generation Y at the Bandung Post Office 40000.

Keywords: Generaton X, Generation Y Employees, Human Resource Development, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. POS Indonesia adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang logistik jasa pengiriman barang. Sebagai salah satu perusahaan BUMN ternama di Indonesia, PT. Pos Indonesia berusaha menjaga kepercayaan masyarakat dalam menggunakan jasa mereka salah satunya dengan cara menjaga kinerja perusahaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan berasal dari perusahaan (Priansa 2017:48).

PT. Pos Indonesia mempunyai banyak karyawan dan tentunya terdiri dari berbagai usia yang dapat dikelompokkan ke dalam beberapa generasi. Penulis menyadari adanya perbedaan generasi tersebut, saat penulis datang ke Kantor Pos Bandung 40000 untuk menyelesaikan tugas mata kuliah Metodologi Penelitian. Penulis mengamati, bahwa di kantor pos tersebut ada kesenjangan usia yang cukup signifikan antar karyawannya.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer sehingga seorang manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan karyawannya. (Hamali 2016:200). Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer, dengan kata lain kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perusahaan.

Bahkan menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Emron-Yohny-Imas (2016:217), “ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.” Dengan demikian, karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Adanya perbedaan yang signifikan tersebut membuat peneliti tertarik dan ingin meneliti lebih lanjut terkait kepuasan kerja karyawan pada generasi X dan generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000 dengan skripsi berjudul : **“Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y pada PT. Pos Indonesia (studi pada Kantor Pos Bandung 40000)”**.

Identifikasi Masalah

Melihat latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan generasi X pada kantor pos Bandung 40000?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan generasi Y pada kantor pos Bandung 40000?
3. Bagaimana perbandingan kepuasan kerja karyawan generasi X dan generasi Y pada kantor pos Bandung 40000?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Kepuasan kerja karyawan generasi X pada kantor pos Bandung 40000.
2. Kepuasan kerja karyawan generasi Y pada kantor pos Bandung 40000.
3. Perbedaan kepuasan kerja karyawan generasi X dan generasi Y pada kantor pos Bandung 40000.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Badriyah, Mila 2015 : 15). Michael Armstrong (1990:1) dalam Hamali (2016:1-2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah sesuatu yang sangat penting untuk dimiliki sebuah organisasi, dan keberhasilan organisasi tersebut ditentukan oleh manajemen yang efektif. *Kedua*, dalam mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan hubungan keterikatan antara kebijaksanaan, atau peraturan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut. *Ketiga*, budaya dari organisasi tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau pencapaian yang terbaik dari perusahaan tersebut. *Keempat*, manajemen SDM harus bisa menjadikan semua anggota organisasi tersebut ikut terlibat dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia adalah kegiatan yang paling sentral untuk mencapai tujuan organisasi. Dan untuk melaksanakan kegiatan tersebut maka organisasi harus dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer sehingga seorang manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan karyawannya. (Hamali 2016:200).

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2013:501) dalam Hamali (2016:200-201) sebagai berikut :

- Robbins* mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima pekerja.
- Greenberg dan Baron* mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.
- Vecchio* menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.
- Kreitner dan Kinicki* mendefinisikan kepuasan itu adalah respon kita terhadap berbagai segi pekerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu
Faktor-faktor yang berasal dari dalam individu, yang membedakan antara individu yang satu dengan yang lainnya (Badriyah, Mila 2013:231-234)
- Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi

Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Spector (Yuwono, 2005:69) dalam Badriyah (2015:241) indikator kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Upah : Jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi : Peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervisi : Keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
- d. Tunjangan Tambahan : Asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain
- e. Penghargaan : Rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi
- f. Prosedur dan Peraturan Kerja : Kebijakan, prosedur, dan aturan
- g. Rekan kerja : Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. Pekerjaan itu sendiri : Tugas itu dapat dinikmati atau tidak
- i. Komunikasi : Berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal

Dimensi Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich & Donnelly dalam Emron-Yohny-Imas (2016:216) menyatakan bahwa kepuasan dapat diukur dari dimensi berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Upah
- c. Kesempatan Promosi
- d. Penyelia
- e. Rekan kerja

Generasi

Pengertian Generasi

Howe dan Strauss (1991; 2000) membagi generasi berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian-kejadian historis (dalam Putra, 2016). Menurut Kupperschmidt's (dalam Putra, 2016) generasi mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun lahir, usia, lokasi, dan peristiwa dalam kehidupan kelompok individu yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.

Generasi X

Generasi X (gen X) atau gen Xers lahir antara tahun 1965-1980 yang dikenal sebagai Baby Busters, yaitu generasi pertama yang benar-benar harus berhadapan dengan perubahan paradigma di tempat kerja yang dibawa oleh revolusi teknologi (Messarra et.al., 2016). Gen X adalah orang pertama yang memiliki komputer pribadi dan yang pertama melakukan modernisasi (Messarra et.al., 2016). Mereka lahir pada awal perkembangan teknologi seperti penggunaan komputer, tv kabel, dan internet. Penelitian Bencsik, Csikos, dan Juhez (dalam Putra, 2016) perbedaan kelompok generasi adalah sebagai berikut:

Perbedaan Generasi

Tahun Kelahiran	Nama Generasi
1925 – 1946	<i>Veteran generation</i>
1946 – 1960	<i>Baby boom generation</i>
1960 – 1980	<i>X generation</i>
1980 – 1995	<i>Y generation</i>
1995 – 2010	<i>Z generation</i>
2010 +	<i>Alfa generation</i>

Gambar Perbedaan Generasi

Sumber: Putra (2016)

Gen X dibesarkan dalam keadaan yang tidak pasti, melihat orang tua mereka menjadi pengangguran, dan meningkatnya beban hutang yang membuat gen X cenderung mandiri dan skeptis terhadap otoritas (Artley dan Macon, 2009; Wendover, 2009; Crumpacker dan Crumpacker, 2007 dalam Kapoor dan Solomon 2011). Menurut Saleh 2008 (dalam Messarra et.al., 2016), perilaku skeptis dan independen membantu gen X berhasil dalam kewirausahaan.

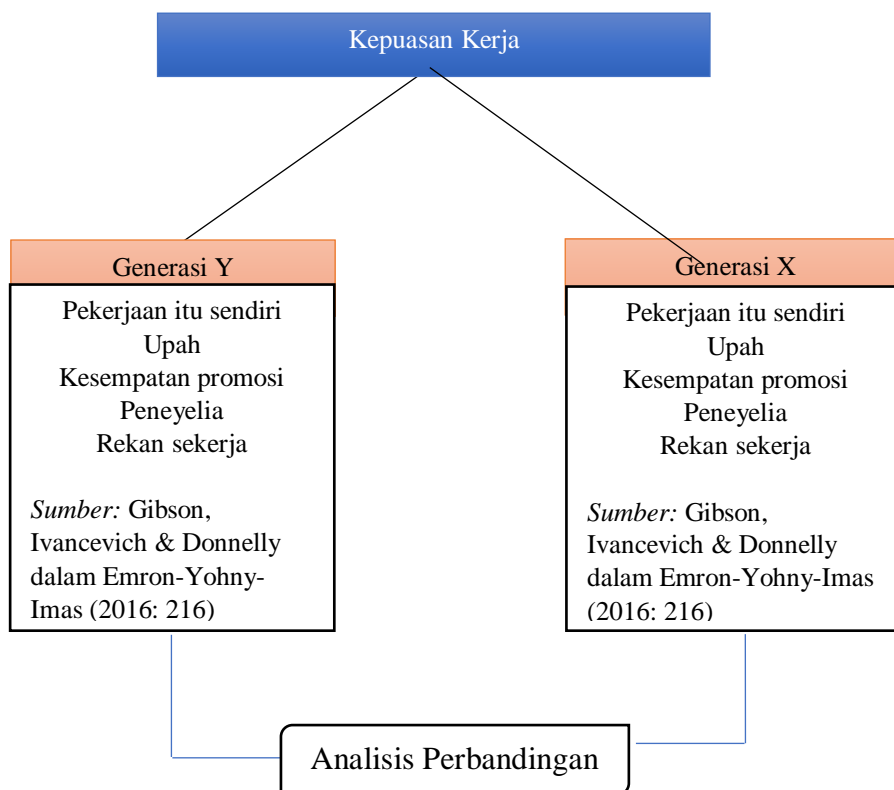
2.3.3 Generasi Y

Generasi Y yang juga dikenal sebagai generasi milenial, generasi Y lahir antara tahun 1981-2000. Tidak seperti generasi X, generasi Y lahir di lingkungan yang sudah tinggi akan teknologi (Messarra et.al., 2016).

Mereka sangat akrab dengan teknologi karena dilahirkan di era globalisasi sehingga sangat nyaman terhadap perubahan (Kapoor dan Solomon, 2011). Mereka juga disebut sebagai generasi internet karena banyak menggunakan teknologi komunikasi seperti *e-mail*, SMS, *internet messaging*, dan media sosial lainnya.

Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer sehingga seorang manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan karyawannya. (Hamali 2016:200). Salah satu tugas utama seorang administrasi bisnis adalah untuk menjaga kinerja perusahaannya, maka kepuasan kerja menjadi salah satu faktor untuk menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan karena kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas atau kinerja perusahaan.



Gambar
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan ialah deskriptif komparatif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Bandung 40000. Sampel yang digunakan adalah 30 karyawan generasi X dan 30 karyawan generasi Y Kantor Pos Bandung 40000. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis komparatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 14 butir kuisisioner yang disebarkan kepada 60 responden memiliki nilai korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ atau (R_{hitung}) diatas 0,361 (R_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0,857 untuk generasi X dan 0,868 untuk karyawan generasi Y sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai cronbach's alpha $> 0,70$.

Uji Independent Sample T-test

Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

Pengujian dilakukan untuk melihat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Pekerjaan itu sendiri antar generasi yaitu Generasi X dan Generasi Y.

H_0 : Tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Pekerjaan itu sendiri pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

H_a : Terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Pekerjaan itu sendiri pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji :

1. Terima H_0 jika probabilitas $> \alpha$
2. Tolak H_0 jika probabilitas $< \alpha$

TABEL
INDEPENDENT SAMPLE T-TEST PEKERJAAN ITU SENDIRI

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Pekerjaan Itu Sendiri	Equal variances assumed	.036	.849	12.288	58	.000
	Equal variances not assumed			12.288	57.565	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan statistik karena F (homogenitas/varians) sebesar $0,036 < 0,05$ yang artinya hasil perhitungan data tidak bersifat homogen maka diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar $(0,000) < 0,05$. Maka, hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Pekerjaan itu sendiri berdasarkan karyawan generasi X dan karyawan generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000.

Dimensi Gaji/Upah

Pengujian dilakukan untuk melihat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Gaji/Upah antar generasi yaitu Generasi X dan Generasi Y.

Ho : Tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Gaji/Upah pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

Ha : Terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Gaji/Upah pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji :

1. Terima H0 jika probabilitas $> \alpha$
2. Tolak H0 jika probabilitas $< \alpha$

TABEL
INDEPENDENT SAMPLE T-TEST GAJI/UPAH

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Gaji/Upah	Equal variances assumed	.581	.449	.946	58	.348
	Equal variances not assumed			.946	55.403	.348

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan statistik karena F (homogenitas/varians) sebesar $0,581 > 0,05$ yang artinya hasil perhitungan data bersifat homogen diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar $(0,348) > 0,05$. Maka, hipotesis nol diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Gaji/Upah berdasarkan karyawan generasi X dan karyawan generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000.

Dimensi Kesempatan Promosi

Pengujian dilakukan untuk melihat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Kesempatan Promosi antar generasi yaitu Generasi X dan Generasi Y.

Ho : Tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Kesempatan Promosi pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

Ha : Terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Kesempatan Promosi pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji :

1. Terima H0 jika probabilitas > α
2. Tolak H0 jika probabilitas < α

TABEL
INDEPENDENT SAMPLE T-TEST KESEMPATAN PROMOSI

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)
		F	Sig.			
Kesempatan Promosi	Equal variances assumed	3.876	.054	2.157	58	.035
	Equal variances not assumed			2.157	53.676	.036

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan statistik karena F (homogenitas/varians) sebesar 3,876 > 0,05 yang artinya hasil perhitungan data bersifat homogen maka diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar (0,035) > 0,05. Maka, hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Kesempatan Promosi berdasarkan karyawan generasi X dan karyawan generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000.

Dimensi Penyelia

Pengujian dilakukan untuk melihat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Penyelia antar generasi yaitu Generasi X dan Generasi Y.

Ho : Tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Penyelia pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

Ha : Terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Penyelia pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji :

1. Terima H0 jika probabilitas > α
2. Tolak H0 jika probabilitas < α

TABEL
INDEPENDENT SAMPLE T-TEST PENYELIA

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)
		F	Sig.			
Penyelia	Equal variances assumed	1.702	.197	.635	58	.528
	Equal variances not assumed			.635	53.818	.528

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan statistik karena F (homogenitas/varians) diatas $1,702 > 0,05$ yang artinya hasil perhitungan data bersifat homogen maka diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar $(0,528) < 0,05$. Maka, hipotesis nol diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Penyelia berdasarkan karyawan generasi X dan karyawan generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000.

Dimensi Teman Sekerja

Pengujian dilakukan untuk melihat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Teman Sekerja antar generasi yaitu Generasi X dan Generasi Y.

Ho : Tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Teman Sekerja pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

Ha : Terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Teman Sekerja pada Generasi X dan Generasi Y di Kantor Pos Bandung 40000.

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji :

1. Terima H0 jika probabilitas $> \alpha$
2. Tolak H0 jika probabilitas $< \alpha$

TABEL
INDPENDENT SAMPLE T-TEST TEMAN SEKERJA

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Teman Sekerja	Equal variances assumed	.452	.504	1.747	58	.086
	Equal variances not assumed			1.747	55.047	.086

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan statistik karena F (homogenitas/varians) sebesar $0,452 > 0,05$ yang artinya hasil perhitungan data bersifat homogen maka diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar $(0,086) > 0,05$. Maka, hipotesis nol diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan dimensi Teman Sekerja berdasarkan karyawan generasi X dan karyawan generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai analisis perbandingan kepuasan kerja karyawan generasi X dan generasi Y pada Kantor Pos Bandung 40000 dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Pekerjaan itu sendiri, Upah/Gaji, Kesempatan Promosi, Penyelia, dan Rekan Sekerja) Generasi X yaitu karyawan Generasi X mendapat nilai sebesar 87,7% pada dimensi pekerjaan itu sendiri nilai tersebut masuk dalam

kategori "sangat baik", lalu mendapatkan nilai sebesar 83,1% untuk dimensi Gaji/Upah nilai tersebut masuk dalam kategori "baik", sebesar 84,6% nilai untuk Kesempatan Promosi nilai tersebut pun masuk dalam kategori "sangat baik". Karyawan Generasi X mendapatkan nilai sebesar 82,8% untuk dimensi Penyelia yang masuk dalam kategori "baik" dan untuk dimensi Rekan Sekerja Karyawan Generasi X mendapatkan nilai sebesar 85,6% yang masuk dalam kategori "sangat baik".

2. Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Pekerjaan itu sendiri, Upah/Gaji, Kesempatan Promosi, Penyelia, dan Rekan Sekerja) Generasi Y mendapat nilai sebesar 83,1% untuk dimensi Pekerjaan Itu Sendiri nilai tersebut masuk dalam kategori "baik". Karyawan Generasi Y juga mendapat nilai sebesar 80,2% untuk dimensi Gaji/Upah nilai tersebut juga masuk dalam kategori "baik". Lalu, untuk dimensi Kesempatan Promosi karyawan Generasi Y mendapat nilai sebesar 78,8% yang masuk dalam kategori "baik". Untuk dimensi Penyelia mendapatkan nilai sebesar 81,1% yang masuk dalam kategori "baik" dan untuk dimensi Rekan Sekerja mendapat nilai sebesar 89,6% nilai itupun masuk dalam kategori "baik".
3. Pada penelitian ini terdapat perbedaan Kepuasan Kerja antara generasi X dan generasi Y. Hal tersebut juga dapat kita lihat dari tabel perbandingan sesuai hasil tanggapan responden yang sudah di bahas sebelumnya. Pada karyawan Generasi Y, setiap dimensi Kepuasan Kerja mengenai Pekerjaan Itu Sendiri masuk dalam kategori "baik". Sedangkan pada karyawan Generasi X, terdapat beberapa dimensi yang masuk ke dalam kategori "sangat baik" diantaranya dimensi Pekerjaan itu sendiri, Kesempatan Promosi dan Rekan Sekerja. Hal tersebut sangat jelas bahwa kepuasan Kerja Karyawan antara Generasi X dan Generasi Y memiliki perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- [2] Bakotic, D. (2016). *Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Performance*. voL. 29, no. 1, 118–130. Economic REsEaRch-Ekonomika
- [3] Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.
- [4] Hernaus, T. & Vokic, N.P. (2014). *Work Design for Different Generational Cohorts: Determining common and idiosyncratic job characteristics*. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 27 (4), pp.615-641.
- [5] Kapoor, C. & Solomon, N. (2011). *Understanding and Managing Generational Differences in The Workplace*. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, Vol. 3, No. 4.
- [6] Messarra, L. C., Karkoulian, S. & El-Kassar, A. (2016). *Conflict Resolution Styles and Personality: The Moderating Effect og Generation X and Y in a non-Western Context*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 65, No. 6.
- [7] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [8] Putra, Y.S. (2016). *Teori Perbedaan Generasi.Among Makarti*, Vol. 9, No. 18.