

Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Perencanaan di Kantor Pusat Bank Sulutgo

MOUREN ELKASIH LALUYAN¹, IRRENNE WAYONG²

¹Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

²Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

¹mourenlaluyan04@gmail.com, ²irrennewayong@iaknmanado.ac.id

Artikel history

<i>Received</i>	<i>Revised</i>	<i>Accepted</i>	<i>Published</i>
<p>Kata Kunci :</p> <p>Kepuasan Kerja, Psikoedukasi, Intervensi Poster, Lingkungan Kerja.</p>	<p>Abstrak</p> <p>Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja karyawan Divisi Perencanaan di Kantor Pusat Bank SulutGo serta menggambarkan upaya pemeliharaan kepuasan kerja melalui intervensi psikoedukasi. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi langsung dan kuesioner sebagai data pendukung. Pengumpulan data dilakukan selama satu minggu pada jam kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Divisi Perencanaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui hubungan interpersonal yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan atasan yang baik. Hasil kuesioner menunjukkan skor rata-rata kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Meskipun demikian, kepuasan kerja dipandang sebagai kondisi yang dinamis sehingga memerlukan upaya pemeliharaan agar tetap stabil. Intervensi psikoedukasi diberikan melalui media poster bertema “Good Vibes, Great Work” dan “Celebrate Small Wins” yang bertujuan memperkuat sikap positif, kerja sama, dan penghargaan terhadap kontribusi kerja. Intervensi tersebut mendapatkan respons positif dari karyawan dan dinilai membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan suportif. Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep kepuasan kerja menurut Locke serta Teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan pentingnya lingkungan kerja, hubungan sosial, dan motivasi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.</p>		
<p>*Corresponding Author:</p> <p>MOUREN ELKASIH LALUYAN¹ Email : violethanatalymandak9@gmail.com</p> <p>IRRENNE WAYONG² Email : irrennewayong@iaknmanado.ac.id</p>			

Mouren Elkasih Laluyan, Irrenne Wayong. Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Perencanaan di Kantor Pusat Bank Sulutgo. (2026). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 2 (1), 1-4.

Diterima: 19 Januari, 2026; **Disetujui:** 16 Maret, 2026; **Dipublikasikan:** 30 April, 2026

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja modern karena berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis karyawan dan keberlanjutan organisasi. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya (Locke, 1976 dalam Widati & Muafi, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, produktivitas yang tinggi, serta tingkat stres kerja yang lebih rendah. Dalam praktiknya, kondisi kepuasan kerja tidak selalu dapat terjaga secara otomatis. Berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dukungan atasan, serta beban kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja

dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, beban kerja, dukungan atasan, serta hubungan antar rekan kerja (Pitasari & Perdhana, 2018). Dalam sektor perbankan, Divisi Perencanaan memainkan peran penting dalam membantu proses pengambilan keputusan melalui penyusunan program kerja, perencanaan anggaran, dan evaluasi kinerja organisasi. Kebutuhan untuk ketelitian, tanggung jawab yang besar, serta koordinasi antar unit kerja membuat keadaan psikologis karyawan di divisi ini harus diperhatikan, termasuk dalam aspek kepuasan kerja.

Penelitian tentang kepuasan kerja karyawan telah banyak dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor, seperti kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan stres kerja (Saputra, 2022; Adinata & Turangan, 2023). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa faktor hygiene dan motivator sebagaimana dikemukakan dalam Teori Dua Faktor Herzberg berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan (Irma & Yusuf, 2020; Sutoro, 2024). Meski demikian, kajian yang secara spesifik fokus pada kepuasan kerja karyawan di divisi perencanaan pada industri perbankan daerah masih tergolong sedikit.

Selama kegiatan magang di Divisi Perencanaan Kantor Pusat Bank SulutGo, penulis menemukan bahwa karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun demikian, belum terdapat upaya sistematis untuk mempertahankan kondisi positif tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji kepuasan kerja karyawan serta merancang intervensi sederhana yang dapat membantu mempertahankan kondisi tersebut. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, serta diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak organisasi dalam upaya mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari hasil observasi langsung, serta kuesioner sebagai data pendukung. Pengumpulan data dilakukan selama satu minggu pada jam kerja, yaitu pukul 08.00-16.00 WITA. Data yang diperoleh dari hasil observasi dan kuesioner dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi kepuasan kerja karyawan, serta mendeskripsikan pelaksanaan intervensi psikoedukasi.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan Divisi Perencanaan bekerja dalam suasana yang kondusif. Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik begitu juga dengan atasan. Kuesioner tentang kepuasan kerja menghasilkan skor rata-rata sebesar 4,73 (kategori tinggi). Meskipun kondisi kepuasan kerja berada pada tingkat tinggi, kepuasan kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan beban kerja maupun kebijakan organisasi.

Oleh karena itu, diperlukan intervensi pemeliharaan untuk mempertahankan kondisi positif tersebut. Intervensi psikoedukasi diberikan melalui 2 poster bertema “*Good Vibes, Great Work*” dan “*Celebrate Small Wins*”. Poster disebarakan di ruangan Divisi Perencanaan dan di tempelkan di meja setiap karyawan dan mendapat respon positif dari setiap karyawan, juga diberikan penjelasan tentang poster tersebut pada karyawan. Intervensi berupa psikoedukasi melalui media poster dipilih karena bersifat praktis, mudah diakses, dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan karyawan Divisi Perencanaan yang memiliki aktivitas kerja padat.

Psikoedukasi telah digunakan dalam berbagai konteks organisasi untuk meningkatkan pemahaman individu terhadap faktor-faktor psikologis yang mendukung kesejahteraan kerja dan perilaku positif (Magfirah et al., 2023). Dalam penelitian ini, poster berfungsi sebagai pengingat visual yang dapat memperkuat sikap positif, kerja sama antar karyawan, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan. Dengan demikian, intervensi ini diharapkan dapat membantu mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan yang telah berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Locke (1976), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional positif individu terhadap pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan atasan yang baik, sebagaimana ditemukan dalam hasil observasi dan kuesioner, mendukung terbentuknya respon emosional positif tersebut. Selain itu, temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan hubungan interpersonal (Pitasari & Perdhana, 2018).

Lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor hygiene seperti kondisi kerja dan hubungan sosial berperan dalam mencegah ketidakpuasan, sementara faktor motivator seperti rasa tanggung jawab dan penghargaan terhadap kontribusi kerja turut mendorong munculnya kepuasan kerja karyawan (Irma & Yusuf, 2020; Sutoro, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Divisi Perencanaan di Kantor Pusat Bank SulutGo memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan atasan. Meskipun demikian, kepuasan kerja perlu dipertahankan melalui upaya pemeliharaan, salah satunya melalui intervensi psikoedukasi media poster yang mendapatkan respons positif dan sejalan dengan konsep kepuasan kerja menurut Locke serta Teori Dua Faktor Herzberg.

REFERENSI

Adinata, C, M., & Turangan, A, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195-201.

Mouren Elkasih Laluyan, Irrenne Wayong. Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi Perencanaan di Kantor Pusat Bank Sulutgo.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.

Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro journal of management*, 7(4), 605-612.

Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 7(4), 1424-1435.

Widati, M. A., & Muafi, M. (2020). Analisis pengaruh makna kerja dan resiliensi terhadap intention to leave yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149-166.