

Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak

Ali Mahbub, Widyastuti*

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; Widyastuti@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini membahas masalah yang diamati mengenai kepuasan kerja di antara karyawan kontrak di Kabupaten Lamongan, Sidoarjo, dan Mojokerto, yang dipicu oleh keluhan dalam lingkungan kerja. Menyadari peran penting kepuasan kerja dalam mencapai tujuan organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran deskriptif mengenai kepuasan kerja karyawan kontrak. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 122 karyawan kontrak melalui pengambilan sampel kuota. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang moderat, dengan 44% responden melaporkan kepuasan yang sedang, diikuti oleh 22% merasa puas, 16% tidak puas, dan 10% sangat tidak puas. Studi ini menyoroti perlunya intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan kontrak, sehingga berkontribusi pada efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Karyawan kontrak, Kepuasan kerja, Penelitian kuantitatif, Pengambilan sampel kuota, Efektivitas organisasi

*Correspondence: Widyastuti
Email: Widyastuti@umsida.ac.id

Received: 11-07-2024
Accepted: 18-07-2024
Published: 25-07-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study addresses the observed concerns regarding job satisfaction among contract employees in the Lamongan, Sidoarjo, and Mojokerto regencies, prompted by complaints within the work environment. Recognizing job satisfaction's pivotal role in achieving organizational goals, the research aims to provide a descriptive overview of contract employees' job satisfaction. Employing a quantitative approach, data was gathered from 122 contract employees through quota sampling. Results indicate a moderate level of job satisfaction, with 44% of respondents reporting moderate satisfaction, followed by 22% feeling satisfied, 16% dissatisfied, and 10% very dissatisfied. This study highlights the need for interventions to enhance job satisfaction among contract employees, thus contributing to organizational effectiveness and employee well-being.

Keywords: Contract employees, Job satisfaction, Quantitative research, Quota sampling, Organizational effectiveness

Pendahuluan

Pada berbagai bidang yang berhubungan dengan organisasi ataupun perusahaan manusia adalah faktor utama dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Manusia merupakan salah satu unsur dari beberapa unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang dapat dikatakan sebagai sumber daya penentu tercapainya suatu tujuan organisasi atau visi dan misi organisasi (Susanto, 2019) atau dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dan menentukan bagi arah perusahaan (Almigo, 2004). Dalam hal ini kualitas pengembangan sumber daya manusia akan selalu menjadi perhatian khusus untuk mencapai sesuatu yang di inginkan oleh perusahaan. Maka sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berharga, oleh sebab itu perusahaan harus siap untuk bertanggung jawab guna memelihara kualitas kehidupan kerja serta harus siap untuk membina seluruh tenaga kerja supaya bersedia memberikan kontribusi secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan (Arifin, 2012).

Seiring dengan berjalannya suatu perusahaan maka akan muncul pula berbagai macam masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang serius yang harus di hadapi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah hal yang mendasar dan sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi/perusahaan karena dapat menentukan arah maju atau mundurnya suatu perusahaan tersebut. Pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bisa di katakan bersifat individual, karena setiap masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan faktor ataupun nilai-nilai yang berlaku pada karyawan tersebut (Azhar et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dari karyawan tentang bagaimana pekerjaan yang mereka dapatkan, serta bagaimana mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, karena menurutnya ini adalah hanyalah masalah persepsi, oleh karena itu kepuasan kerja yang ditunjukkan akan berbeda antara individu satu dengan yang lain, karena hal yang dapat dianggap penting oleh masing-masing individu berbeda (Subariyanti, 2017).

Kepuasan kerja dikatakan sebagai pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaannya, perasaan itu bisa terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang di lakukan di lingkungan kerja (Melati et al., 2015). Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik biasanya akan mempunyai catatan yang lebih baik jika di bandingkan dengan seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja dapat melahirkan perasaan yang menyenangkan dan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya lebih optimal. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka akan menciptakan sifat malas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan berdampak buruk terhadap perusahaan yang mereka naungi (Bhastary, 2020).

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya perihal pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Terdapat beberapa teori kepuasan kerja yang berusaha mengungkapkan rangkaian yang dapat membuat sebagian individu bisa merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Aruan & Fakhri, 2015).

Teori Perbandingan teori ini pertama kali perkenalkan oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada dengan fakta yang sedang dirasakan. Kepuasan kerja akan tercapai apabila tidak ditemukan perbedaan antara apa yang diinginkan oleh individu dengan apa yang sedang dipersepsikan pada kenyataannya, jika semakin jauh realita yang dirasakan dari standar minimum yang telah di persepsikan, maka akan semakin besar pula ketidakpuasan individu terhadap pekerjaannya. Teori keadilan yang menjelaskan bahwa individu merasa puas ataupun tidak puas terhadap situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil atau tidak adil terhadap kondisi yang di rasakan oleh setiap individu yaitu dengan cara membandingkan dirinya kepada orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, baik pada perusahaan yang sama maupun di pada perusahaan yang berbeda. Secara umum dapat diketahui bahwa keadilan bisa melibatkan penilaian seseorang terhadap perlakuan yang mereka terima atas tindakannya pada suatu pekerjaan tertentu. Individu akan merasa adil jika perlakuan yang mereka terima berdampak positif

atau memberi keuntungan bagi dirinya, namun sebaliknya mereka merasa tidak adil jika perlakuan yang diterima berdampak negatif atau dapat merugikan dirinya. Perasaan adil atau tidak adil yang dialami masing-masing individu akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Teori dua faktor, yang telah dikembangkan terdapat gagasan yang menjelaskan bahwa 2 rangkaian kondisi yang bisa mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu pertama, intrinsik dimana hal ini berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri masing-masing karyawan yang menggambarkan hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Motivasi yang baik bisa menciptakan rangsangan usaha merupakan peluang untuk melakukan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Kedua adalah ekstrinsik dimana faktor ini berasal dari luar dirinya sebagai individu yaitu yang berhubungan dengan *job context*. Pada rangkaian ini menggambarkan hubungan antara karyawan dengan sesuatu yang ada di ruang lingkup pekerjaannya.

Adapun hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah tantangan kerja yang ada dalam suatu perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung individu, sistem kerja yang diterapkan perusahaan adil, serta terakhir adalah teman kerja yang saling mendukung (Sanubari & Amalia, 2019). Adanya ketidakpuasan pada karyawan dalam suatu perusahaan jelas akan memberikan dampak yang kurang baik, entah dari kacamata perusahaan maupun dari kacamata karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan bisa menimbulkan 2 macam perilaku yang dapat menurunkan produktivitas perusahaan yakni penarikan diri atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang di sengaja, pemogokan, dan perselisihan antara karyawan dan atasan) (Melky, 2015). Ketidakpuasan terhadap tenaga kerja ataupun karyawan juga dapat diekspresikan ke dalam berbagai macam cara. misalnya meninggalkan pekerjaan, membangkang, mencuri barang inventaris milik perusahaan, menghindari tanggung jawab, dan karyawan banyak mengeluh (Munandar, 2014). Jika masalah-masalah tersebut terjadi pada sebuah organisasi maupun perusahaan namun tidak mendapatkan solusi yang tepat maka akan menjadi masalah yang cukup rumit dan bisa menyebabkan ketidaksatabilan dalam organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai kepuasan kerja karyawan ini yang merupakan indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelola sumber daya manusia masih sangat di perlukan.

Karyawan kontrak adalah seorang pekerja yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan tertentu dengan waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan pada jangka waktu yang bervariasi dengan maksimal paling lama 5 tahun. Hal itu disebut dalam peraturan pemerintah (Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2021 pasal 8 ayat 1 PP Nomor 35). Adanya karyawan kontrak di harapkan dapat membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Ketika dalam masa kerjanya karyawan kontrak dapat ditentukan oleh bagaimana prestasi kerjanya selama masa kerja tersebut. Jika pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan bagus, maka, mereka cenderung akan dipertahankan oleh perusahaan, tapi sebaliknya jika pekerjaan atau prestasi kerjanya kurang bagus maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut sesuai dengan kesepakatan bersama (Mallu, 2015). Sedangkan jika dilihat dari sisi gaji atau fasilitas-fasilitas lainnya, tentu saja akan ada sedikit

perbedaan, misalnya tidak adanya ketentuan pesangon jika perusahaan sudah tidak menggunakan jasa atau bekerjasama lagi. Oleh karena itu karyawan adalah sebagai salah satu penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan memiliki perasaan, pikiran, serta suatu keinginan yang nantinya akan berpengaruh terhadap sikap yang di berikan pada masa bekerjanya.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ariska Vinanti (2019) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan kontrak, Pertama persepsi yaitu masalah tanggung jawab yang besar, tuntutan kerja yang tinggi dari atasan saat proyek sedang dikejar target oleh owner, jam kerja melebihi 8 jam sehari atau melebihi waktu normal, serta risiko pekerjaan konstruksi yang cukup berbahaya. Kedua adalah supervisi yang mana ditemukan adanya hubungan supervisi yang kurang baik antara atasan dengan bawahannya, seperti kurangnya memberikan kebebasan dalam bekerja sampai pengawasan yang dilakukan oleh atasan dianggap terlalu ketat terhadap karyawannya dan beberapa karyawan menganggap bahwa atasan kurang memberikan apresiasi terhadap karyawan perihal pekerjaan yang telah mereka lakukan. Terakhir adalah masalah gaji, karyawan kontrak menyebutkan bahwa salah satu alasan ketidakpuasan dikarenakan antara gaji yang mereka terima dengan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya tidak berbanding lurus, sebagian besar karyawan merasakan bahwa kondisi seperti ini membuat kebutuhan untuk hidup belum sepenuhnya dapat tercukupi.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting untuk dipelajari atau dinilai mengingat pengaruh pentingnya bagi seorang karyawan ataupun perusahaan, maka perusahaan sudah seharusnya menyadari berbagai persoalan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pada masing-masing karyawannya. Sebab jika kepuasan kerja dapat didapatkan oleh setiap karyawan, maka kemungkinan besar karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja dalam akan cenderung sulit mengeksplorasi seluruh kemampuan yang mereka miliki dengan baik dan maksimal. Oleh sebab itulah, kepuasan kerja akan selalu menjadi topik yang menarik untuk dipelajari ataupun diamati karena diharapkan akan memberikan manfaat, baik dari sisi karyawan maupun dari sisi perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan secara acak terhadap beberapa karyawan kontrak didapatkan adanya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, dengan indikasi malas berangkat kerja, sering ngantuk, dan meningkatnya aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan tentang gambaran kepuasan kerja karyawan kontrak diatas mendorong peneliti untuk melakukan kajian lebih dalam dengan tema Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan kontrak.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, adapun jenis penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif deskriptif yang dilakukan untuk menyajikan secara sistematis dan akurat data kuantitatif dan data kualitatif mengenai fakta dan karakteristik

populasi atau mengenai bidang tertentu (Saifuddin, 2018). Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang karakteristik data, termasuk pusat data, variasi, dan distribusi analisis, sedangkan olah data data di lakukan menggunakan aplikasi *microsoft excel*. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan *sampling quota* dimana teknik ini menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2017).

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 122 karyawan kontrak yang berada di Kabupaten Lamongan, Sidoarjo, dan Mojokerto. adapun kriteria dalam penelitian ini adalah seseorang dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan umur 18-60 tahun yang bekerja sebagai karyawan kontrak pada perusahaan tertentu. Berdasarkan usia yang didapatkan data subjek penelitian dengan usia dewasa awal (18-30 tahun), dewasa madya (30-45 tahun) dan dewasa akhir (45-60 tahun). Rentang usia ini digolongkan berdasarkan tahap perkembangan (Puspasari, 2011).

Penelitian ini membahas satu variabel yaitu kepuasan kerja, dimana peneliti melakukan penilaian terhadap karyawan kontrak perihal perasaan atau persepsi positif atau negatif pada masing-masing pekerjaannya. Skala ini terdiri atas 28 item valid dengan koefisien sebesar 0.921. Pernyataan ini mewakili 4 aspek kepuasan kerja yaitu 1, aspek psikologis yang berhubungan dengan perilaku terkait dengan kepribadian seseorang meliputi minat, kenyamanan kerja, bakat, dan juga keterampilan. 2 adalah aspek sosial dimana hal ini berhubungan dengan interaksi sosial, baik itu dengan sama-sama antar karyawan, atasan dengan karyawan, ataupun dengan sama-sama karyawan namun beda jenis pekerjaan. 3 adalah aspek fisik dimana hal ini berhubungan pada kondisi fisik yang ada dilingkup kerjanya yang meliputi jenis pekerjaannya, bagaimana pengaturan waktu istirahatnya, bagaimana pengaturan masa kerjanya, bagaimana kondisi ruangnya, pencahayaannya, kondisi kesehatan karyawan dan lain-lain. 4 adalah aspek finansial, dimana aspek ini berhubungan dengan jaminan dan juga kesejahteraan, yang meliputi sistem dan besaran gaji karyawan, jaminan sosial bagi karyawan, fasilitas perusahaan, tunjangan dan promosi (Prestawan, 2010). Sedangkan skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bentuk adaptasi dari Irhamatul Jariyati (Irhamatul, 2016). Adapun tanggapan yang diberikan adalah 4 poin skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban yaitu STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat setuju).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini yang di lakukan terhadap 122 karyawan kontrak yang berasal dari beberapa perusahaan yang berada di Kabupaten Lamongan, Sidoarjo, dan Mojokerto dengan beberapa kriteria yang telah di sebutkan sebelumnya, di dapatkan data yang di paparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	67	55%
Perempuan	55	45%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah subjek yang mencapai 122 orang didominasi oleh subjek yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang atau dengan nilai presentase sebesar 55% dan selebihnya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang dan dengan presentase 45%.

Tabel 2. Distribusi Subjek Berdasarkan Umur

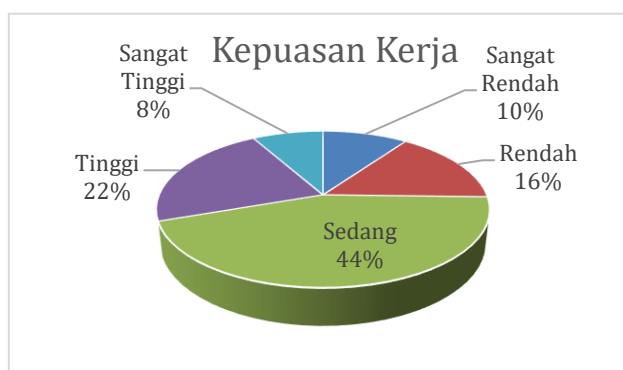
Umur	Jumlah	Presentase
18-30	117	96%
30-45	5	4%
45-60	0	0

Pada tabel di atas memperlihatkan rentang umur responden yang berkisar 18 sampai 60 tahun dengan jumlah didominasi oleh responden yang berusia 18 sampai 30 tahun dengan jumlah 117 responden atau dengan nilai presentase sebesar 96%, sisanya adalah responden yang berusia 30-45 tahun sejumlah 5 orang dengan presentase sebesar 4% saja, sedangkan subjek yang berusia 45-60 tahun tidak ada atau tidak ada subjek yang dapat diteliti.

Tabel 3. Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Kerja

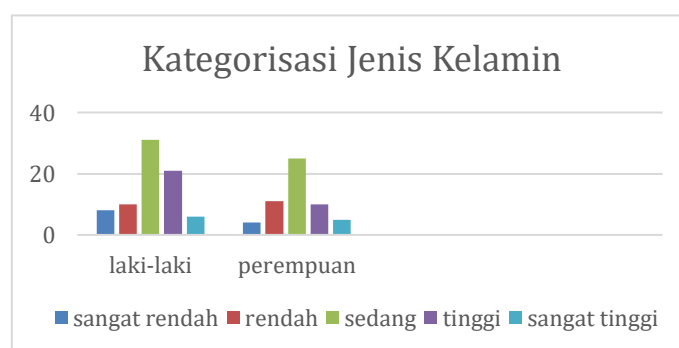
Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
0-24 bulan	92	75%
24-60 bulan	30	25%
Total	122	100%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 122 subjek penelitian ini, subjek telah bekerja pada masing-masing perusahaan yang mereka naungi selama 1-2 tahun berjumlah 92 orang atau dengan nilai presentase sebesar 75%, sedangkan sisanya adalah subjek yang bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 30 orang dengan nilai presentase sebesar 25%.



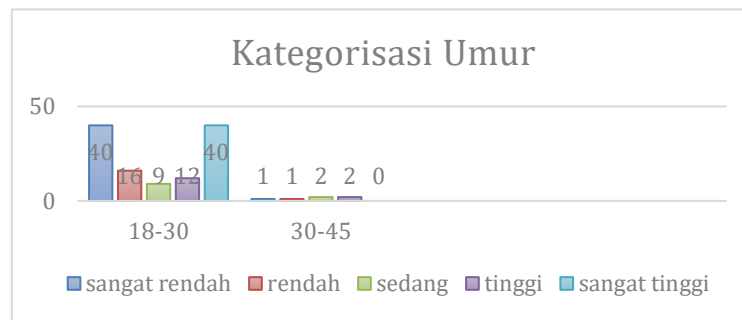
Gambar 1. Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak

Hasil gambar di atas memperlihatkan bahwa subjek yang memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi terhadap pekerjaan mereka sebagai karyawan kontrak sebesar 8%, sedangkan karyawan kontrak yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi sebesar 22%, karyawan kontrak dengan kategori sedang atau cukup puas sangat mendominasi dengan nilai presentase sebesar 44%, karyawan kontrak dengan kategori rendah memiliki nilai sebesar 16% dan yang terakhir adalah dengan kategori sangat rendah sebesar 10%.



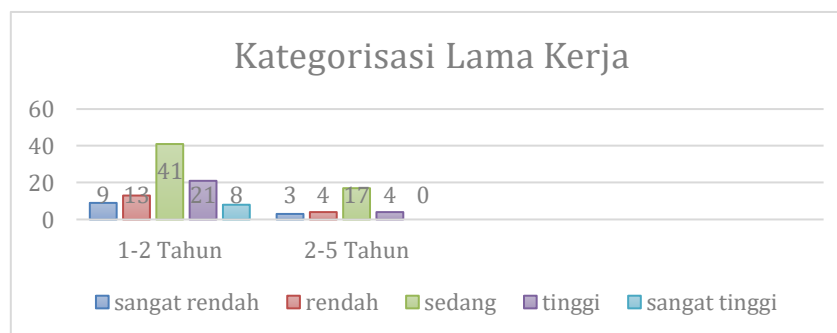
Gambar 2. Tingkatan Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Gambar 2. Subjek laki-laki mengalami kepuasan kerja yang sangat rendah sebanyak 8 responden dengan jumlah presentase 12%, kategorisasi rendah sebanyak 10 responden atau dengan nilai presentase 15%, kategori sedang atau cukup puas sebanyak 31 responden dengan presentase 46%, kategori tinggi sejumlah 14 responden atau 21%, kategori sangat tinggi terdapat 4 responden presentase 6%. Sedangkan pada subjek perempuan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah terdapat 4 orang responden dengan nilai presentase 7%, kategori rendah sebanyak 11 orang responden dengan nilai presentase 20%, kategori cukup sebanyak 25 orang responden dengan nilai presentase 45%, kategori tinggi terdapat 10 orang responden dengan nilai presentase 18%, dan pada kategori sangat tinggi terdapat 5 orang responden dengan nilai presentase 9%.



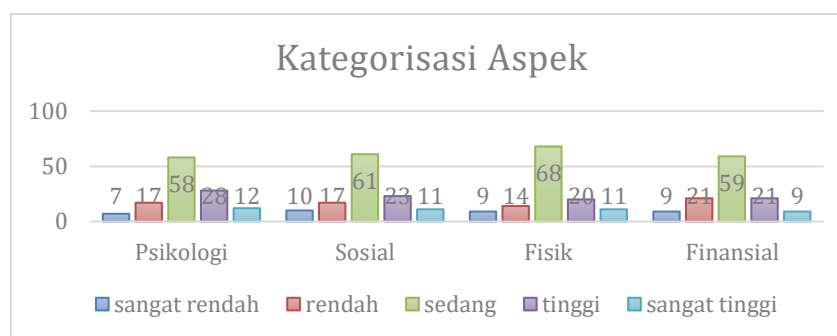
Gambar 3. Tingkatan Kategori Berdasarkan Umur

Pada Gambar 3. Diperlihatkan bahwa subjek yang berusia 18-30 tahun (dewasa awal) yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah terdapat 40 orang responden (34%) pada kategori rendah terdapat 16 orang responden (14%), sedang atau cukup terdapat 9 responden (8%), tinggi terdapat 12 orang responden (10%), pada kategori sangat puas terdapat 34 orang responden (34%). Sedangkan pada subjek yang berusia 30-45 tahun (dewasa madya) yang mempunyai kepuasan kerja yang sangat rendah terdapat 1 orang saja (17%), pada kategori rendah juga terdapat 1 orang saja (17%), pada kategori sedang terdapat 2 orang (33%), pada kategori tinggi juga terdapat 2 orang responden (33%), sedangkan yang terakhir adalah kategori sangat tinggi tidak ada satupun atau 0.



Gambar 4. Tingkatan Kategori Berdasarkan Lama Kerja

Pada Gambar 4. Subjek atau responden yang sudah bekerja selama rentang waktu 1-2 tahun yang berjumlah 92 orang mempunyai kepuasan kerja sangat rendah terdapat 9 (10%), dalam kategori rendah terdapat 13 (%), dalam kategori cukup terdapat 41 responden (45%), dalam kategori tinggi terdapat 21 responden (23%), dan yang terakhir adalah kategori yang sangat tinggi terdapat 8 responden (9%). Sedangkan pada subjek yang telah bekerja selama rentang 2-5 tahun yang berjumlah 30 orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah berjumlah 3 subjek (10%), pada kategori rendah sejumlah 4 subjek atau (13%), pada kategori sedang sejumlah 17 subjek (57%), pada kategori tinggi berjumlah 4 orang (13%), pada kategori terakhir yakni sangat tinggi sejumlah 2 subjek (7%).



Gambar 5. Tingkatan Kategori Berdasarkan Aspek Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 5. Pada aspek psikologi terdapat 7 responden yang berada dalam kategori sangat rendah (6%), 17 responden dalam kategori rendah (14%), 58 responden dalam kategori sedang (48%), 28 responden berada dalam kategori tinggi (23%), 12 responden berada dalam kategori sangat tinggi (10%). Pada aspek sosial sejumlah 10 orang berada dalam kategori sangat rendah (8%), 17 orang dalam kategori rendah (14%), 61 orang dalam kategori sedang atau cukup (50%), 23 orang dalam kategori dalam kategori tinggi (19%), dan 11 orang dalam kategori sangat tinggi (9%). Pada aspek fisik didapatkan 9 responden berada dalam kategori sangat rendah (7%), 14 responden dalam kategori rendah (11%), 68 responden dalam kategori sedang (56%), 20 responden dalam kategori (16%), 11 responden dalam kategori sangat tinggi (9%). Terakhir pada aspek finansial didapatkan 9 subjek mempunyai tingkat kepuasan yang sangat rendah 7%, 21 subjek mempunyai kepuasan yang rendah (17%), 59 subjek mempunyai kepuasan yang sedang atau cukup (48%), 25 subjek mempunyai kepuasan yang tinggi (20%), sedangkan yang terakhir 8 subjek mempunyai tingkat kepuasan yang sangat tinggi (7%).

B. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan diatas, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja pada karyawan kontrak memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang atau cukup puas yakni 44% dengan jumlah 122 subjek. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamila Daeng Madeo, Meistvin Welembuntu, & Grachia Ch Tooy (2015) yang menunjukkan bahwa 46% karyawan merasa cukup puas dan paling sedikit menyatakan kurang puas sebesar 4%. Mengapa sebagian karyawan kontrak mengalami kepuasan kerja dan sebagian lagi mengalami ketidakpuasan dalam bekerja? perlu di ingat, bahwa kepuasan kerja secara umum adalah bersifat individual yang berarti tinggi atau rendahnya kepuasan kerja seseorang akan berbeda antara individu satu dengan lainnya. Karena kepuasan kerja sendiri terdiri dari banyak faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasannya. Mungkin individu satu dengan yang lain merasa belum puas pada faktor A, tapi malah justru merasa puas pada faktor B atau faktor yang lain.

Jika dilihat dari jenis kelamin maka subjek laki-laki maupun perempuan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sama yakni sedang (laki-laki 46%, perempuan 45%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah di lakukan oleh Novita Andriani (2021) yaitu dengan subjek sebanyak 284 karyawan dengan presentase sebanyak 65% responden laki-laki dan 35% perempuan dengan kesimpulan sedang atau cukup.

Hasil analisis data berdasarkan umur pada tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak di peroleh bahwa subjek yang berumur 18-30 tahun (dewasa awal) mempunyai tingkat kepuasan yang sangat rendah dan sangat tinggi dengan nilai presentase yang sama yakni 34%. Sedangkan subjek yang berusia 30-45 tahun (dewasa madya) mempunyai kepuasan kerja sedang atau cukup puas. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Septya Puspasri (2011) karyawan berusia dewasa awal dan madya mempunyai kepuasan yang sangat rendah.

Hasil analisis berdasarkan lama kerja pada tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak di peroleh bahwa subjek yang telah bekerja selama rentang 1-2 tahun & 2-5 tahun mempunyai kepuasan yang sedang atau cukup puas dengan berbandingan 45%-57%. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Argapati yang mendapatkan bahwa karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun lebih merasa puas dengan presentase 67%. Adanya perbedaan ini bisa dikarenakan pada awal bekerja karyawan memiliki kepuasan yang cukup dengan kecenderungan kurang puas.

Berdasarkan aspek psikologi dengan yang didalamnya terdapat indikator minat kerja, ketentraman selama bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan, karyawan kontrak memiliki kepuasan yang sedang atau cukup puas dengan presentase 48%. Berdasarkan aspek sosial dengan yang didalamnya terdapat indikator hubungan antara sesama karyawan maupun atasan dan hubungan dengan anggota keluarga, karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja yang sedang atau cukup puas dengan presentase 50%. Berdasarkan aspek fisik dengan yang didalamnya terdapat indikator keadaan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, kesehatan karyawan karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja yang sedang atau cukup puas dengan presentase 56%. Sedangkan berdasarkan aspek finansial dengan indikator gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi karyawan kontrak memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang dengan presentase 48%. Sehingga dapat diketahui bahwa 4 aspek yang disusun semuanya mempunyai tingkat kepuasan yang sedang atau cukup puas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pada umumnya karyawan kontrak mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sedang atau cukup puas dengan kecenderungan ke tinggi dengan persentase 70% dengan jumlah karyawan kontrak sebanyak 85 orang dan 37 karyawan kontrak yang berada dalam kategori rendah 30%. Kepuasan kerja tersebut diukur dengan menggunakan 4 aspek, dimana masing-masing aspek tersebut juga berada dalam kategori sedang atau cukup puas.

Limitasi dari penelitian ini jumlah populasi yang tidak ketahu secara jelas. Saran bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan gambaran kepuasan kerja karyawan kontrak sebagai bahan dasar dalam penentuan kebijakan perusahaan. Bagi karyawan diharapkan untuk mendapat gambaran kepuasan kerja dengan aspek-aspek yang sudah ditentukan peneliti. Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya untuk bisa menghubungkan dengan variabel-variabel yang lain atau dengan model yang sama, namun dilakukan di lokasi dan waktu yang berbeda.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada beberapa perusahaan yang berada di Kabupaten Lamongan, Sidoarjo, dan Mojokerto karena telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada responden karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner yang telah disebarakan.

Daftar Pustaka

- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Argapati, A. K., Noor, H. N. B., & Sidin, A. I. Gambaran kepuasan perawat inap rumah sakit Stella Maris Makassar.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Irhamatul, J. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Madeo, J. D., Welembuntu, M., & Tooy, G. C. (2015). Gambaran kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Ilmiah Tindalung*, 1(2), 74–79.
- Mallu, S. (2015). Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan metode topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*, 1(2).
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ecodemica*, 4(5), 1149–1165.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Novita, A. (2021). Gambaran kepuasan kerja karyawan kantor pos (PERSERO) di Kota Makassar.

- Prestawan, A. (2010). Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama Bumiputera Surakarta.
- Puspasari, S. R. (2011). Gambaran kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum DKI Jakarta (PAM Jaya) Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 9(2), 126427.
- Sadya, A. V., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan kontrak di perusahaan X, Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 7(4), 43–48.
- Saifuddin, A. (2018). *Metode penelitian psikologi* (II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1).
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 50–60.