

## Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang

Taufiq Romadon, Nandang, Zenita Apriani

Universitas Buana Perjuangan Karawang,

Jl. HS Ronggowaluyo, Puseurjaya, Kecamatan Telukjambe Timur, 41361

\*Correspondence email: [mn18.taufiqromadon@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn18.taufiqromadon@mhs.ubpkarawang.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis kepuasan kerja karyawan kontrak Perum Peruri Karawang. Penelitian ini melibatkan karyawan kontrak dari berbagai unit kerja. Penelitian menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Terdapat lima dimensi dari teori Afandi yang menjadi fokus penelitian, yaitu dimensi Pekerjaan, Upah/Gaji, Promosi, Rekan Kerja, Pengawasan. Teknik pengumpulan dilaksanakan melalui tiga tahap, yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan karyawan kontrak merasa puas pada indikator pekerjaan, indikator gaji, indikator pengawas, dan indikator rekan kerja. Tetapi karyawan merasa tidak puas pada indikator promosi, karena perusahaan belum memberikan kesempatan lagi kepada karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap di Perum Peruri selama kurang lebih lima tahun terakhir. Untuk indikator promosi disarankan agar perusahaan membuat peraturan periode waktu pengalihan status kerja yang jelas berlaku di perusahaan.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja; Karyawan Kontrak; Perum Peruri Karawang

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the job satisfaction of contract employees at Perum Peruri Karawang. This study involved contract employees from various work units. Research using descriptive qualitative research. There are five dimensions of Afandi's theory which are the focus of research, namely the dimensions of Work, Wages/Salary, Promotion, Colleagues, Supervision. The collection technique was carried out through three stages, namely observation, interviews and documentation. The results showed that contract employees were satisfied with the work indicators, salary indicators, supervisor indicators, and co-workers indicators. However, employees are dissatisfied with the promotion indicators, because the company has not given contract employees another chance to become permanent employees at Perum Peruri for the last five years or so. For promotion indicators, it is suggested that the company make regulations for the period of time for the transfer of work status that are clearly applicable in the company.*

**Keywords:** Job Satisfaction; Contract Employees; Perum Peruri Karawang

### PENDAHULUAN

Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting. SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Perubahan yang terjadi pada hari ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan bagian dari dampak yang disebabkan oleh globalisasi yang mempengaruhi semua negara di dunia. Dalam persaingan yang terjadi dewasa ini yang semakin kompetitif, dinamis, dan relatif sulit diprediksi, maka sebuah organisasi yang ingin terus bertahan membutuhkan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang responsif dan tanggap akan adanya perubahan dan memiliki kinerja yang baik. Secara umum perusahaan menyatakan bahwa SDM merupakan salah satu faktor terpenting. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri (Mayasari, 2021).

Berbagai macam cara agar perusahaan dapat memenangkan persaingan, salah satunya dengan mendorong karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap

pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hal ini dapat terlihat dari sikap-sikap seorang karyawan, dimulai dari disiplin terhadap waktu, moral kerja, dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki perilaku yang disebutkan, maka dalam kurun waktu yang dekat dia akan merasakan kepuasan kerja yang sangat tinggi, karena atasan akan memberikan *reward* yang tinggi kepadanya, meskipun tidak semua karyawan memiliki tingkat ketelitian yang baik (Utama *et al.*, 2019).

Berdasarkan batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja yang sebenarnya adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perusahaan harus berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan,

Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Peruri) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dipercaya pemerintah sebagai satu-satunya perusahaan yang mencetak uang rupiah serta dokumen penting lainnya milik negara sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 06 Tahun 2019. Kompetensi utama sebagai penjamin keaslian melekat di setiap produk yang dihasilkan oleh Perusahaan sehingga memberikan rasa aman bagi masyarakat.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Peruri menerapkan system tata nilai atau *core values* AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, dan Adaptif) yang diharapkan dapat menjadi nilai-nilai utama dalam bertindak dan berperilaku insan BUMN sehingga dapat meningkatkan daya saing serta meningkatkan kinerja secara berkelanjutan yang menghasilkan talenta berkualitas. Guna mendukung implementasi Tata Nilai tersebut maka Peruri menerapkan Moto “5C” yaitu Cergas, Cepat, Cermat, Cerdas, dan Ceria yang bertujuan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi. Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terutama pada karyawan kontrak (PKWT) di Perusahaan Umum Percetakan Uang RI.

### *Landasan Teori*

#### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi planning, decision making, organizing, leading, controlling. Mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Arif Yusuf Hamali., 2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang di gunakan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi planning, decision making, organizing, leading, controlling.

#### *Kepuasan Kerja*

Menuru (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut (Edison, Emron, 2016) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Menurut (Afandi, 2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja  
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## METODE

Metode penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2017) mendefinisikan metode deskriptif sebagai penelitian yang melukiskan, menggambarkan, maupun memaparkan kondisi objek yang dikaji sebagaimana adanya, berdasarkan kondisi maupun situasi saat penelitian tersebut dilaksanakan. Penelitian ini juga menerapkan pendekatan kualitatif. (Sugiyono, 2017) mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai mekanisme kerja penelitian yang berpedoman terhadap penilaian subjektif non statistik maupun non matematis, di mana ukuran nilai yang digunakan di penelitian ini bukanlah kumpulan skor angka, melainkan kategorisasi nilai maupun kualitasnya. Di penelitian kualitatif ini, peneliti menerapkan teknik triangulasi. Menurut (Samsu, 2017) Triangulasi adalah teknik yang diterapkan guna menguji kepercayaan data (memeriksa keabsahan data) dengan memanfaatkan berbagai hal lainnya dari luar data tersebut bagi keperluan mengadakan pengecekan maupun sebagai pembanding terhadap data tersebut. Triangulasi yang digunakan di penelitian ini yakni triangulasi sumber data serta triangulasi teori hingga data lengkap. Lalu divalidasi dari berbagai sumber sehingga bisa dijadikan sebagai dasar bagi penarikan kesimpulan. Dengan teknik tersebut diharapkan data yang dikumpulkan memenuhi konstruk atau konsep penarikan kesimpulan. Kombinasi triangulasi tersebut dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan di lapangan, sehingga peneliti dapat melaksanakan pencatatan data secara lengkap. Sehingga diharapkan data yang dikumpulkan layak untuk dimanfaatkan.

## HASIL

Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Hasil dari penelitian tentang kepuasan kerja karyawan kontrak di Perum Peruri yaitu peneliti menggunakan 5 indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

### Pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama dengan karyawan kontrak Perum Peruri, menyatakan bahwa:

1. Secara background pendidikan tidak sesuai, tapi *job desk* yang saya kerjakan mudah dan dapat saya ikuti. Beban kerja yang di di terima tidak terlalu berat” (karyawan 1, Januari 2023).
2. *Job desk* yang saya terima saya sesuai dengan background pendidikan saya” (karyawan 2, Januari 2023)
3. Secara background pendidikan tidak sesuai, tapi secara pengalaman bekerja di Peruri saya rasa kemampuan dan keterampilan saya sudah sesuai dengan pekerjaan yang di berikan” (karyawan 3, Januari 2023)
4. Untuk pekerjaan tidak sesuai dengan background yang saya miliki, tapi di tempat kerja saya tidak harus memiliki keahlian khusus karena *job desk* nya dapat dengan mudah di ikuti, dan beban kerjanya tidak terlalu berat” (karyawan 4, Januari 2023)
5. Pekerjaan yang saya dapatkan sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya” (karyawan 5, Januari 2023).

Dari hasil wawancara di atas mengenai pekerjaan dapat di simpulkan bahwa *job desk* atau pekerjaan yang di terima karyawan ada yang tidak sesuai dengan background pendidikan mereka dan

juga ada yang sesuai dengan background pendidikannya. tetapi mereka bisa mengikuti pekerjaan yang di berikan perusahaan. Beban kerja yang di berikan juga tidak terlalu berat.

### **Gaji**

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama dengan karyawan kontrak Perum Peruri, menyatakan bahwa:

1. Mengenai gaji dan tunjangan sudah sesuai, tapi karna status karyawan masih kontrak ada tunjangan yang tidak di terima yaitu tunjangan transport” (karyawan 1, Januari 2023)
2. Untuk gaji udah sesuai, karena sudah perusahaan sudah memberi upah sesuai dengan UMK, dan ada beberapa tunjangan yang di terima juga sudah sesuai” (karyawan 2, Januari 2023)
3. Untuk gaji sudah sesuai, perusahaan sudah memberikan upah sesuai UMK. Tapi untuk tenga kontrak tidak di berikan uang transport, jemputan juga tidak ada. Sama uang premi lembur perhitungan perkalian nya tidak sampai 100 persen hanya kurang lebih 55 persen” (karyawan 3, Januari 2023)
4. Cukup sesuai, karena beban kerja yang saya dapatkan tidak terlalu berat”(karyawan 4, Januari 2023)
5. Belum sesuai, karena kuantitas dan beban kerja yang terima belum sepadan dengan gaji yang saya dapatkan” (karyawan 5, Januari 2023).

Dari hasil wawancara di atas mengenai gaji dapat di simpulkan bahwa 4 dari lima karyawan merasa sudah sesuai dengan gaji yang mereka terima tetapi karyawan kontrak tidak di berikan tunjangan uang transport, premi lembur juga perhitungan nya tidak di kalikan 100 persen, hanya kurang lebih 55 persen saja. Dan satu karyawan merasa belum sesuai karena kuantitas dan beban kerja yang di terima nya tidak sepadan dengan gaji yang di terimanya.

### **Promosi**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar juga. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama dengan karyawan kontrak Perum Peruri, menyatakan bahwa:

1. Selama saya bekerja 3 tahun, belum ada perubahan status dari karyawan kontrak ke karyawan tetap” (karyawan 1, Januari 2023)
2. Untuk kesempatan ada, tapi saat ini belum ada pengalihan status untuk menjadi karyawan tetap dalam lima tahun terakhir saya bekerja” (karyawan 2, Januari 2023)
3. Untuk kesempatan pengalihan status waktu itu ada, tapi selama saya bekerja di Peruri hanya ada satu kali kesempatan untuk mnjadi tes karyawan tetap. Itupun sudah lima tahun yang lalu sampai sekarang belum ada lagi” (karyawan 3, Januari 2023)
4. Untuk pengalihan status dengan latar pendidikan SMA/SMK sederajat sudah lama tidak di lakukan pengalihan status dari karyawan kontrak ke karyawan tetap terakhir di lakukan lima tahun yang lalu” (karyawan 4, Januari 2023)
5. Belum ada kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan, karena sudah lima tahun terakhir belum ada pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap” (karyawan 5, Januari 2023).

Dari hasil wawancara di atas mengenai promosi dapat di simpulkan bahwa mengenai promosi untuk karyawan kontrak selama kurun waktu lima tahun terakhir perusahaan belum mengadakan lagi pengangkatan atau pengalihan status karyawan kontrak ke karyawan tetap.

### **Pengawas**

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama dengan karyawan kontrak Perum Peruri, menyatakan bahwa:

1. Tentu saja mereka selalu mendengarkan keluhan, kritik, saran, dari saya dan juga temen-temen kerja saya. Dan selalu memberikan solusi untuk masalah yang di sampaikan” (karyawan 1, Januari 2023)
2. Mengenai hal itu tidak semua keluhan, kritik, dan saran yang saya sampaikan ke atasan itu di dengar dan di tindak lanjuti. Karena melihat seberapa berat permasalahan nya” (karyawan 2, Januari 2023)
3. Kalau untuk atasan saya sendiri tentu saja mereka selalu mendengarkan setiap keluhan, kritik, dan saran demi kelancaran pekerjaan” (karyawan 3, Januari 2023)
4. Untuk atasan saya di kerja sangat welcome sekali, mereka mau mendengarkan kritik, saran atau keluhan kapanpun dan di manapun itu. Ketika atasan memberi intruksi untuk mengerjakan sesuatu, tetapi yang dia intruksikan bertentangan atau tidak sesuai kita bisa memberi saran dan kritik, dan mereka pun bisa menerima dengan baik saran dan kritik dari saya dan teman kerja yang lain” (karyawan 4, Januari 2023)
5. Tidak semua kritik dan saran secara keseluruhan diterima dengan baik oleh atasan saya, terkadang atasan mengabaikan saran yang sudah kita berikan” (karyawan 5, Januari 2023).

Dari hasil wawancara di atas mengenai pengawas dapat di simpulkan bahwa setiap pengawas atau atasan di unit kerja karyawan selalu mendengarkan setiap keluhan, kritik, dan saran dari bawahannya, para pengawas juga selalu memberikan solusi atas keluhan kritik dan saran yang karyawan sampaikan, tetapi ada juga yang pengawas yang tidak menerima dan mengabaikan saran dan kritik yang di sampaikan oleh karyawan.

### **Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan kontrak Perum Peruri menyatakan bahwa :

1. Alhamdulillah rekan kerja saya selalu dapat di ajak kerja sama dengan baik, di ajak untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga menjadi mudah” (karyawan 1, Januari 2023)
2. Dilingkungan kerja di tempat saya alhamdulillah rekan kerjanya dapat saling membantu satu sama lainnya” (karyawan 2, Januari 2023)
3. Rekan kerja saya selalu dapat di ajak bekerja sama dalam hal pekerjaan dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sehingga mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan” (karyawan 3, Januari 2023)
4. Ya alhamdulillah di tempat kerja saya itu sistemnya tidak perorangan tapi kerjasama. Mereka bisa mengerti dan mau saling bekerja sama agar terciptanya pekerjaan yang lancar dan kalo ada kendala kita bisa bantu mengatasi nya bersama-sama” (karyawan 4, Januari 2023)
5. Tidak semua rekan kerja saya bisa di ajak bekerja sama, hanya ada beberapa rekan kerja yang bisa di ajak bekerja sama dalam hal pekerjaan” (karyawan 5, Januari 2023).

Dari hasil wawancara di atas mengenai rekan kerja dapat di simpulkan bahwa rekan kerja di setiap unit kerja karyawan dapat di ajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, meraka saling membantu satu sama lain demi terciptanya kelancaran dalam pekerjaan.

### **Kepuasan kerja**

Merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan kontrak Perum Peruri menyatakan bahwa :

1. Untuk puas dan tidak puas saya ada pro dan kontra, satu sisi saya merasa puas dengan gaji dan pekerjaan yang sudah di berikan perusahaan, tapi di sisi lain saya merasa tidak puas karena belum ada kejelasan mengenai jenjang karir saya selama 3 tahun bekerja, belum ada pengalihan status ke karyawan tetap”
2. Saya sudah puas karena gaji yang saya dapat sudah sesuai dengan UMK, dapat tunjangan, job desk yang saya dapat juga sesuai dengan background pendidikan saya. Tapi di sisi lain saya tidak puas karena selama saya berkontribusi selama 5 tahun belum ada pengalihan status dari karyawan kontrak ke karyawan tetap”

3. Secara pekerjaan saya merasa puas karena saya dapat terus belajar hal baru di luar background pendidikan terakhir saya. Tapi secara status dan gaji yang saya terima saya tidak puas karena harapan saya sudah bekerja lama di Peruri tentunya berharap dapat di beri kesempatan lagi untuk di tes pengalihan status. Dan untuk gaji saya tidak puas karena tidak di berikan tunjangan transport, hanya di berikan tunjangan kesehatan, premi gilir, dan premi lembur. Hanya saja dalam satu tahun itu ada beberapa kali dapat bonus atau insentif dari perusahaan, tapi itu tergantung kebijakan perusahaan”
4. Kurang puas sih sejujurnya, tapi kembali lagi ya untuk sekarang kita harus patuh pada peraturan Pemerintah juga karena karyawan kontrak sekarang mengacu pada omnibus law jadi lebih lama menjadi karyawan kontrak. Namun harapan kita disini sudah bekerja lama menjadi karyawan kontrak perusahaan bisa memberi kejelasan untuk menjadi karyawan tetap”
5. Belum puas, dari segi beban kerja yang saya lakukan banyak di luar jobdesk yang sudah di tentukan, selain itu dari segi status karyawan sampai saat ini belum ada kejelasan mengenai status karyawan”

Dari hasil wawancara di atas mengenai kepuasan kerja dapat di simpulkan bahwa setiap karyawan memiliki pandangan masing masing mengenai kepuasan kerja sebagai karyawan kontrak di Perum Peruri, ada pro dan kontranya. Dari segi pekerjaan karyawan merasa puas karena jobdesk yang di terima mudah di ikuti, dari segi gaji karyawan juga merasa puas karena sudah sesuai walaupun karyawan kontrak tidak di berikan tunjangan transport. Dari segi promosi semua karyawan tidak merasa puas karena status karyawan masih kontrak dan perusahaan belum memberikan kejelasan mengenai hal tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis kepuasan kerja karyawan kontrak yang sudah dilaksanakan oleh penulis pada Perum Peruri Karawang dinilai dari lima indikator. Berikut kesimpulan dan saran dari lima indikator bahwa Pada indikator Pekerjaan, pekerjaan yang diterima karyawan kontrak sebagian tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan dan ada juga yang sesuai dengan latar pendidikan mereka. Tetapi pekerjaan yang di terima tidak terlalu sulit, mudah di ikuti oleh karyawan dan juga beban kerja yang di berikan tidak terlalu berat. Indikator gaji, karyawan kontrak merasa gaji atau upah yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja mereka tetapi sebagian karyawan kontrak mengeluh karena tidak mendapatkan uang transport dari perusahaan. Indikator Promosi berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja, mengenai hal ini karyawan kontrak merasa kurang puas karena belum ada kepastian mengenai pengalihan status dari karyawan kontrak ke karyawan tetap dari perusahaan. Indikator pengawas berhubungan dengan atasan di lingkungan kerja karyawan, karyawan merasa puas karena setiap keluhan, kritik, dan saran yang di sampaikan selalu di dengarkan oleh pengawas di unit kerjanya masing-masing. Para pengawas juga selalu memberikan solusi terhadap keluhan dan masalah yang di sampaikan karyawan. Indikator rekan kerja : karyawan merasa puas dengan rekan kerja di unit kerjanya, mereka dapat di ajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka saling membantu satu sama lain demi terciptanya kelancaran dalam pekerjaan. Mengenai kepuasan kerja, karyawan kontrak merasa puas pada Indikator pekerjaan, indikator gaji, indikator pengawas, dan indikator rekan kerja. Karyawan kontrak tidak merasa puas pada indikator promosi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali. (2016) *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edison, Emron, D. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mayasari, D. (2021) ‘Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode Eoq (Economic Order Quantity) Pada Pt. Suryamas Lestari Prima’, *Bis-a*, 10(02), pp. 44–50. Available at: <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i02.10>.
- Samsu (2017) *METODE PENELITIAN: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Jambi: Pustaka Jambi.

**Taufiq Romadon et al.,** *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang*

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*  
Bandung: Alfabeta.