

ABSTRAK
PERBEDAAN TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN KONTRAK DAN TETAP
DI PT LEOCO INDONESIA

¹Fakultas Psikologi UBP Karawang
(ps19.intansitinjak@mhs.ubpkarawang.ac.id)

Gambaran tentang perasaan seseorang mengenai pekerjaannya serta aspek pekerjaannya diartikan sebagai kepuasan kerja, kepuasan kerja penting untuk diperhatikan sebagai tolak ukur mengenai respon atau perilaku karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya, selain itu penting juga sebagai penggerak kegiatan operasional untuk tercapainya tujuan perusahaan. Seperti kepuasan kerja di PT Leoco Indonesia dengan melihat tingkat perbedaan kepuasan kerja melalui status karyawan kontrak dan karyawan tetap, ditemukan beberapa perilaku ketidakpuasan dari status karyawan seperti penerimaan gaji dan tunjangan yang tidak sebanding serta beban kerja yang berlebihan. Maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja pada karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan menggunakan alat ukur kepuasan kerja menurut spector, Sejumlah 36 aitem pertanyaan disebar kepada 177 karyawan dengan analisis yang digunakan yaitu metode uji Independent Sample T-Test. Menunjukkan hasil nilai sig (0,388) > 0,05 atau H0 diterima dan Ha ditolak. Sehingga dapat diartikan tidak ada perbedaan kepuasan kerja karyawan kontrak dan tetap yang dapat diasumsikan secara mutlak berdasarkan status karyawan namun bisa juga disebabkan dari faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada kedudukan, pangkat jabatan, jaminan finansial, jaminan sosial, serta mutu pengawasan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia, Status Karyawan

ABSTRACT
DIFFERENCE OF JOB SATISFACTION LEVELS OF
CONTRACT AND PERMANENT EMPLOYEES
AT PT LEOCO INDONESIA

¹Faculty of Psychology Buana Perjuangan Karawang University
(ps19.intansitinjak@mhs.uopkarawang.ac.id)

An image of a person's feelings about his employee as well as aspects of his work is understood as employment satisfaction. Work satisfaction is important to be seen as a measure of the response or behavior of the employee feeling satisfied and comfortable with his work; besides, it is also important as a driver of operational activities toward the company's goals. Like employment satisfaction at PT. Leoco Indonesia, by looking at the level of job satisfaction difference between contractual employee and permanent employee status, some dissatisfaction behavior from employment status, such as unparalleled receipt of salaries and benefits as well as excessive workload, was found. The purpose of this study is to find out the difference in the level of employment satisfaction between contractual employees and fixed employees by using a measurement of the satisfaction of work according to spectors, a set of 36 item questions spread among 177 employees, and the analysis method of the Independent Sample T-Test. Showing the result of sig value (0,388) > 0.05, or H0 accepted and Ha rejected. So it can be understood that there is no difference in employment satisfaction between contractual and permanent employees that can be assumed exclusively on the basis of employee status but can also be due to other factors that affect job satisfaction, such as the position, rank of office, financial security, social security, as well as the quality of supervision.

Keywords : Job Satisfaction, Human Resources, Employee Status

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena telah melimpahkan karunia kesehatan, kekuatan, dan pertolongan-Nya sehingga memiliki pengetahuan dan kesempatan sehingga tugas akhir ini bisa terselesaikan. tugas akhir ini disusun berdasarkan permasalahan yang penulis angkat menjadi dasar dalam melaksanakan penelitian.

Adapun judul tugas akhir ini “Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kontak dan Karyawan Tetap Di PT Leoco Indonesia”. Tugas akhir ini bertujuan agar mahasiswa dapat mengidentifikasi sebuah masalah serta memberikan suatu penyelesaian menggunakan metode yang sesuai dan didasari ilmu pengetahuan yang didapati semasa perkuliahan. Oleh karena itu,

Ucapan terimakasih untuk penyelesaian tugas akhir disampaikan kepada :

1. Dr. H. Dedi Mulyadi, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. Dr. Cempaka Putrie Dimala, M.Ps., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang
3. Linda Mora, M.Psi, Psikolog., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang
4. Linda Mora, M.Psi, Psikolog., selaku Dosen Pembimbing pertama yang senantiasa membimbing penulis berkaitan dengan penelitian tugas akhir.
5. M. Choirul Ibad, M.Psi., selaku Dosen Pembimbing kedua yang memberikan arahan dalam penulisan tugas akhir.
6. Lania Muharsih, M.Ps., Psikolog selaku Wali Dosen yang memberi masukan & membimbing penulis pada masa perkuliahan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

7. Orang tua yang penulis cintai, almarhum bapak yang menjadi motivasi penulis dalam mencapai Impian, ibu, abang serta adik penulis yang selalu menyemangati, memberikan doa terbaik dan menasehati penulis dalam segala hal.
8. Efrida Rosalita Tamba., S.T selaku kakak yang selalu membantu penulis dalam penyusunan penelitian tugas akhir.
9. Karyawan PT Leoco Indonesia yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian diperusahaan.
10. Seluruh teman dan kerabat dekat penulis baik rekan mahasiswa Psikologi Angkatan 2019 yang memberikan bantuan dan dukungan dalam tugas akhir.

Demikian penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penyusunan tugas akhir ini. Terimakasih atas pengertian dan kerja sama Anda, semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk sumber informasi dan sumber inspirasi para pembaca.

Karawang, 18 Agustus 2023

Penulis,

Intan Sri Rejeki Sitinjak