

STUDI KASUS MAKNA KEPUASAN KERJA KARYAWAN WANITA STATUS KONTRAK DI KONVEKSI X

Mita Aristia¹; Kartika Nuradina²; Recky³, Pras Rendy⁴

Universitas Indonesia Membangun
Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40266
E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

Submit: 12 Juli 2026

Review: 15 Juli 2026

Publish: 26 Juli 2026

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to explore the meaning of job satisfaction from the perspective of female employees with contract status at Convection X. The study employed a qualitative approach using a case study design. Data were collected through interviews with female employees who had more than three years of work experience, direct observation, and supporting documentation. The thematic analysis based on Miles and Huberman identified four main themes: job satisfaction as the result of adaptation to work, interpersonal relationships as the primary source of satisfaction, organizational limitations as a source of dissatisfaction, and work as a means of fulfilling life needs and family responsibilities. The findings indicate that job satisfaction is formed through employees' evaluation of their work experiences, particularly regarding the job itself, relationships with colleagues and supervisors, compensation, and career development opportunities. These findings suggest that job satisfaction is influenced not only by organizational conditions but also by employees' work experiences and the meaning they attach to their work.

Keywords: *Job Satisfaction, Meaningfull Work, Female Employees*

Konveksi X di Kota Bandung merupakan salah satu perusahaan yang banyak melibatkan tenaga kerja wanita, termasuk wanita menikah dengan status hubungan kerja kontrak. Keberadaan pekerja wanita ini menjadi bagian penting dalam mendukung proses produksi karena memiliki keterampilan dan ketelitian yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sebagai pekerja yang menjalankan peran ganda, wanita menikah tidak hanya menjalankan peran domestik dalam keluarga tetapi juga dituntut untuk memenuhi target dan tanggung jawab pekerjaan. Tuntutan yang muncul dari kedua peran tersebut berpotensi memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan, sehingga menimbulkan pengalaman kepuasan maupun ketidakpuasan kerja yang beragam. Kepuasan kerja sendiri menjadi salah satu indikator penting dalam memahami kualitas kehidupan kerja karyawan, termasuk pada karyawan wanita di konveksi X.

Namun, pada kenyataannya masih ditemukan fenomena yang menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan dari karyawan wanita tersebut. Status kontrak yang

menimbulkan ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaan, peluang pengembangan karier, serta jaminan kesejahteraan yang diterima dibandingkan karyawan tetap. Hal tersebut berpotensi menimbulkan perasaan kurang aman yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Fenomena terkait kepuasan kerja pada karyawan wanita menikah dengan status kontrak juga ditunjukkan melalui berbagai indikator, seperti munculnya keluhan terkait kompensasi dan beban kerja. Kepuasan kerja karyawan yang rendah merupakan permasalahan yang sangat relevan dalam penelitian ini.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap karyawan wanita, ditemukan fenomena dimana karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ini sejalan dengan pernyataan beberapa karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan atau apresiasi atas kerja mereka, dalam hal ini salah satu karyawan menyatakan bahwa jarang mendapat pujian atau apresiasi dari atasan

ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi ini menimbulkan rasa tidak adil dan menimbulkan persepsi bahwa usaha keras mereka tidak dihargai secara layak. Selain itu, beberapa karyawan juga merasa belum melihat adanya peluang untuk meningkatkan karir, sehingga membuat mereka merasa stagnan dan tidak memiliki prospek jangka panjang dalam pekerjaan. Selanjutnya, perbedaan karakter kerja antar individu kadang menimbulkan konflik kecil dalam tim. Hal tersebut disampaikan oleh 2 orang karyawan bahwa karyawan tersebut merasa terkadang ada rekan kerja yang tidak kooperatif dalam kerja tim sehingga berpengaruh pada alur kerja pada hari itu. Lalu terkait dinamika pekerjaan, 5 karyawan merasa lingkungan pekerjaan serta kerjasama tim cukup baik selama setiap anggota tim tetap berkomunikasi dengan baik. Namun 3 orang lainnya merasa lingkungan kerja kurang suportif serta perbedaan karakter kerja individu sehingga sering terjadi kendala dalam proses kerja. Hal ini menjadi tantangan bagi Konveksi X dalam mencapai tujuan bisnisnya dan mempertahankan daya saing di pasar yang kompetitif, karena kepuasan kerja yang rendah bagi karyawan dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Perusahaan di sektor industri khususnya harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya. Jika kebutuhan para karyawan terpenuhi dengan baik, maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tingginya kepuasan kerja berpotensi mewujudkan suasana pekerjaan yang kondusif, mendorong loyalitas, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan semangat dan komitmen karyawan (Mauladi et al., 2025). Salah satu faktor yang membantu mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan kualitas sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia tersebut diperlukan untuk keberlangsungan hidup dan pertumbuhan industri. Industri harus memberikan perhatian khusus dan memiliki pendapat terhadap sumber daya manusia ini, bukan hanya untuk meningkatkan nilai aset industri dari segi efisiensi, kualitas, serta produktivitas (Yusup

et al., 2024). Untuk menumbuhkan tenaga kerja yang lebih berkomitmen dan terlibat, organisasi harus memprioritaskan motivasi, kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja fisik. Menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan karyawan merupakan langkah penting untuk menjaga hubungan di dalam perusahaan (Indriyani et al., 2025).

Kepuasan kerja menurut Robbin dan Judge adalah perasaan positif terhadap pekerjaan, artinya kepuasan yang muncul ketika karyawan mendapatkan sesuatu dari pekerjaannya, menerima hasilnya dengan baik, dan merasa hasilnya seimbang dengan usaha yang telah diberikan. Jika seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semangat dan mungkin juga akan menyelesaikan tugas-tugas tambahan yang bukan termasuk dalam tugas utamanya (Y. A. N. R. Putra & Handayani, 2023). Robbins dan Judge juga berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut” (Hardiansyah et al., 2019). Robbins dan Judge (2015:50) mengatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengetahui seseorang merasa puas dalam bekerja, yaitu: (1) gaji, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) teman-teman kerja, (4) supervisi, (5) jenjang karir, dan (6) suasana kerja (Sugiatika et al., 2022).

Penelitian sebelumnya oleh Eka Irmadani (2024) dengan topik kepuasan kerja pada karyawan produksi, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja para karyawan bagian produksi di perusahaan yang terletak di Gresik secara keseluruhan, ketika dilihat dari lima aspek kepuasan kerja, sebagian besar dapat disimpulkan berada pada tingkat yang cukup baik. Penelitian oleh Imnanina (2023) dengan menganalisis tingkat kepuasan kerja di PT Kereta Api Surabaya dari prespektif karyawan, menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan lingkungan kerjanya cenderung

menunjukkan peningkatan pada aspek performa dan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia dengan pekerjaannya sulit menyelesaikan tugas dan cenderung menghasilkan pekerjaan yang tidak memenuhi standar. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yazary et al (2023) mengungkapkan bahwa rasa puas akan pekerjaan dari kebanyakan karyawan didorong oleh kompensasi finansial, sedangkan kompensasi non-finansial berperan sebagai penunjang untuk meningkatkan kepuasan finansial.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih ada celah dalam penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Irmadani (2024) menjelaskan mengenai kepuasan kerja karyawan produksi berada pada kategori baik berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Imnanina (2023) menyoroti hubungan antara kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, serta dampak negatif yang muncul ketika karyawan mengalami ketidakpuasan kerja. Adapun penelitian oleh Yazary et al (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh kompensasi finansial dibandingkan kompensasi non-finansial. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung berfokus pada tingkat kepuasan kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap organisasi dengan menggunakan pendekatan yang bersifat objektif dan terukur. Selain itu, subjek penelitian masih mencakup karyawan secara umum tanpa memberikan perhatian khusus pada kelompok karyawan wanita berstatus kontrak. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang tidak hanya melihat kepuasan kerja sebagai tingkat atau kondisi yang dapat diukur melalui indikator-indikator tertentu, tetapi berupaya memahami bagaimana kepuasan kerja dimaknai oleh karyawan wanita berstatus kontrak berdasarkan pengalaman dan realitas kerja yang mereka alami. Penelitian sebelumnya juga belum banyak mengkaji bagaimana karyawan memaknai kepuasan kerja berdasarkan pengalaman subjektif mereka,

khususnya dalam konteks industri konveksi yang didominasi oleh tenaga kerja wanita dan memiliki karakteristik pekerjaan yang khas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menggali secara mendalam makna kepuasan kerja dari sudut pandang karyawan wanita berstatus kontrak melalui pendekatan kualitatif studi kasus.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam makna kepuasan kerja pada karyawan wanita di Konveksi X. Subjek penelitian terdiri atas tiga karyawan wanita dengan masa kerja lebih dari tiga tahun. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi pendukung. Instrumen penelitian berupa panduan wawancara yang disusun berdasarkan teori kepuasan kerja Robin dan Judge (2015). Analisis data dilakukan secara tematik menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman, pandangan, serta kondisi kerja subjek secara mendalam dalam konteks waktu dan lokasi tertentu (Sinaga, 2025). Keabsahan data diuji melalui triangulasi dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi dilakukan untuk memastikan kredibilitas data sekaligus memperoleh pemahaman fenomena dari berbagai perspektif (Rahardjo, 2017; Waruwu & Octafian, 2025).

HASIL

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, didapatkan beberapa kategori yang kemudian membentuk empat tema utama mengenai makna kepuasan kerja pada karyawan wanita berstatus kontrak di Konveksi X. Keempat tema tersebut meliputi: (1) kepuasan kerja dimaknai sebagai hasil adaptasi terhadap pekerjaan, (2) hubungan interpersonal menjadi sumber

utama kepuasan kerja, (3) keterbatasan organisasi menjadi sumber ketidakpuasan kerja, dan (4) pekerjaan dimaknai sebagai sarana memenuhi kebutuhan hidup dan menjalankan peran keluarga.

Kepuasan kerja dimaknai sebagai hasil adaptasi terhadap pekerjaan

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan wanita di konveksi X tidak selalu muncul sejak awal bekerja. Ketiga partisipan menggambarkan adanya proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang pada awalnya dianggap sulit, tidak sesuai minat, maupun dilakukan karena keterpaksaan. Seiring bertambahnya pengalaman dan keterampilan, pekerjaan mulai diterima dan dijalani dengan lebih nyaman. NN mengungkapkan bahwa dirinya sering mengalami kesulitan ketika menerima pekerjaan baru sehingga merasa kesal terhadap diri sendiri karena belum mampu memahami pekerjaan dengan cepat.

"...kadang kesal sama diri sendiri kalau dikasih kerjaan nggak cepet nangkep."

Berbeda dengan NN, ER menyatakan bahwa pada awalnya bekerja bukan karena minat, melainkan karena keadaan. Namun, pekerjaan yang dilakukan secara berulang membuat dirinya mampu beradaptasi dan akhirnya menikmati pekerjaan tersebut.

"Awal sih iya terpaksa, tapi karena sudah lama dan terus berulang jadi ya sekarang mah enjoy."

Hal serupa juga dialami oleh MAF yang mengaku tidak memiliki minat pada pekerjaan menjahit. Akan tetapi, pengalaman bekerja justru meningkatkan keterampilannya sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dijalani.

"Sebenarnya enggak sih, cuman dengan seiring jalan jadi bisa terampil aja."

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkembang melalui proses adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Kemampuan menguasai pekerjaan memberikan pengalaman positif yang meningkatkan penerimaan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Hubungan interpersonal menjadi sumber utama kepuasan kerja

Hasil analisis kedua menunjukkan bahwa hubungan sosial di tempat kerja merupakan aspek yang paling banyak dimaknai sebagai sumber kepuasan kerja oleh karyawan wanita. Rekan kerja suportif, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta komunikasi antar karyawan dan atasan menjadi faktor yang membantu partisipan menjalankan pekerjaannya. NN menjelaskan bahwa meskipun pekerjaan terasa melelahkan, suasana kerja yang menyenangkan membuat dirinya tetap merasa nyaman bekerja.

"Kalau enak ya karena orang-orangnya enak."

Hal yang sama diungkapkan oleh ER yang menggambarkan hubungan dengan rekan kerja seperti keluarga.

"Temen-temennya enak sih, like family."

Sementara itu, MAF menjelaskan bahwa hubungan antar pegawai dibangun melalui kerja sama dan saling membantu ketika menghadapi kesulitan.

"Kita saling dukung aja dalam grup, caranya ya berunding dan kerjasama yang baik."

Selain rekan kerja, supervisi juga memengaruhi pengalaman kerja. MAF merasa atasannya terbuka terhadap komunikasi dan memberikan bantuan ketika terjadi masalah.

"Kalau ada masalah bisa langsung dikomunikasiin nanti langsung dibantuin."

Namun demikian, pengalaman NN menunjukkan bahwa kurangnya apresiasi dari atasan dapat mengurangi kenyamanan bekerja.

"...kalau bagus ya jarang muji, tapi kalau salah ya gitu deh."

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan dari orang-orang di tempat kerja merupakan bagian penting dalam membuat seseorang merasa puas bekerja, khususnya melalui hubungan dengan teman-teman kerja dan pimpinan.

Keterbatasan organisasi menjadi sumber ketidakpuasan kerja

Meskipun para partisipan menunjukkan berbagai pengalaman positif dalam bekerja, mereka juga mengungkapkan adanya kondisi organisasi yang dianggap belum memenuhi harapan. Kondisi tersebut meliputi kompensasi, kesempatan pengembangan karier, serta fasilitas kerja. ER menilai bahwa beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan upah yang diberikan. *"Saya rasa tidak sebanding, karena tuntutan dan beban kerja sama seperti di pabrik tapi upah jauh sekali."*

NN juga menyampaikan bahwa gaji yang diterima masih belum mencukupi kebutuhan meskipun dianggap cukup untuk kondisi usianya saat ini.

"Lumayan, walaupun kalau dibilang cukup ya engga."

Selain kompensasi, keterbatasan fasilitas kerja juga menjadi perhatian partisipan. ER dan MAF menyebutkan bahwa mesin kerja yang tersedia masih terbatas sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan. *"Alat yang dipakai untuk kerja kurang memadai."* (ER)

"...soalnya fasilitas terutama mesin juga masih terbatas." (MAF)

Ketiga partisipan juga mengungkapkan bahwa peluang pengembangan karier hampir tidak tersedia. Meskipun demikian, sebagian partisipan, khususnya NN dan MAF, tidak lagi menjadikan promosi sebagai harapan utama karena lebih berfokus pada keberlangsungan pekerjaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja lebih banyak berasal dari faktor-faktor organisasi dibandingkan hubungan sosial di tempat kerja.

Pekerjaan dimaknai sebagai sarana memenuhi kebutuhan hidup dan menjalankan peran keluarga.

Tema terakhir menggambarkan bahwa pekerjaan memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar aktivitas mencari nafkah. Bagi partisipan, pekerjaan merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi

sekaligus menjalankan tanggung jawab sebagai perempuan yang memiliki peran dalam keluarga. ER menegaskan bahwa pekerjaan sangat penting karena menjadi sumber utama pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

"Sangat penting, karena buat memenuhi kebutuhan sehari-hari."

Sementara itu, MAF menggambarkan bagaimana dirinya berusaha menyeimbangkan peran sebagai pekerja, istri, dan ibu.

"Kalau pagi sebelum kerja ya urusin dulu anak dan suami, selama nggak ada yang darurat kerjaan rumah bisa dikerjain nanti."

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja tidak hanya bergantung pada kondisi pekerjaan itu sendiri, tetapi juga tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengatur berbagai peran dalam kehidupannya secara seimbang.

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa makna kepuasan kerja pada karyawan wanita berstatus kontrak di Konveksi X merupakan hasil evaluasi terhadap keseimbangan antara pengalaman positif dan keterbatasan yang dialami selama bekerja. Kepuasan kerja tidak dimaknai semata-mata melalui besarnya kompensasi, tetapi lebih banyak dibentuk oleh kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan, hubungan interpersonal yang suportif, serta keberhasilan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan mendukung pelaksanaan peran sebagai istri maupun ibu. Di sisi lain, keterbatasan kompensasi, fasilitas kerja, dan peluang pengembangan karier menjadi sumber utama ketidakpuasan yang masih dapat ditoleransi selama kebutuhan dasar dan kenyamanan sosial di tempat kerja tetap terpenuhi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna kepuasan kerja pada karyawan wanita berstatus kontrak di Konveksi X berkembang seiring bertambahnya pengalaman kerja mereka. Pada awal

bekerja, partisipan mengalami kesulitan, belum memiliki minat terhadap pekerjaan menjahit, dan bekerja karena tuntutan ekonomi. Seiring meningkatnya pengalaman dan keterampilan, pekerjaan menjadi lebih mudah sehingga muncul rasa nyaman dan puas. Kondisi ini sesuai dengan dimensi pekerjaan itu sendiri dari Robbins dan Judge dalam (Sugiasatika et al., 2022), yaitu pekerjaan yang memberi kesempatan belajar dan mengembangkan keterampilan akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh Kurniawan & Widyaningtyas (2025) yang menemukan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan beradaptasi meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan interpersonal menjadi faktor yang paling dominan membentuk kepuasan kerja. Rekan kerja yang saling membantu serta komunikasi yang baik dengan atasan membuat partisipan merasa nyaman bekerja. Motivasi dalam bekerja, yang bersumber dari diri karyawan sendiri (intrinsik) ataupun lingkungan eksternal(ekstrinsik), menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Lutfi et al., 2025). Adanya intervensi dari eksternal juga berkorelasi positif dengan resiliensi dan secara tidak langsung akan meminimalisir stres kerja pada karyawan di tempat kerja (D. A. Putra & Nuradina, 2023). Robbins dan Judge dalam Sugiasatika et al (2022) mengemukakan bahwa rekan kerja dan atasan berperan penting dalam kepuasan kerja, sedangkan menurut Locke (1976), hubungan tersebut merupakan pengalaman kerja yang dievaluasi secara positif. Temuan ini didukung oleh (Irlangga & Hasanati, 2025). Namun, salah satu partisipan masih merasakan kurangnya apresiasi dari atasan, sehingga aspek supervisi dan pengakuan terhadap hasil kerja masih perlu ditingkatkan. Sebaliknya, faktor organisasi lebih banyak menjadi sumber ketidakpuasan. Partisipan menilai kompensasi belum sebanding dengan beban kerja, fasilitas masih terbatas, dan kesempatan pengembangan karier hampir tidak tersedia. Robbins dalam (Indrasari, 2017) mengatakan bahwa rasa puas dalam

bekerja adalah sikap seseorang mengenai pekerjaannya, yang didasarkan pada perbedaan antara jumlah hasil yang diterima dengan apa yang dianggap seharusnya diterima. Hal ini didukung Hakim et al (2022) serta (Irlangga & Hasanati, 2025). Meskipun demikian, partisipan tetap bertahan bekerja karena hubungan interpersonal yang baik dan kebutuhan ekonomi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pekerjaan dimaknai sebagai sarana memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga sekaligus menjalankan peran sebagai istri dan ibu. Pekerjaan tetap dinilai positif karena mampu memenuhi kebutuhan dan nilai yang dianggap penting oleh individu, meskipun terdapat keterbatasan organisasi. Temuan ini didukung oleh Waruwu & Octafian (2025) yang menyatakan bahwa makna pekerjaan dan kemampuan memenuhi tanggung jawab keluarga turut membentuk kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan wanita yang bekerja secara kontrak di Konveksi X terbentuk dari evaluasi pengalaman kerjanya. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan tersebut mencakup pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa puas dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh situasi di tempat kerja, tetapi juga oleh pengalaman yang dirasakan karyawan saat bekerja serta makna yang mereka ambil dari pekerjaan mereka.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa makna kepuasan kerja pada karyawan wanita berstatus kontrak di Konveksi X terbentuk melalui evaluasi terhadap pengalaman kerja yang berlangsung dari waktu ke waktu. Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompensasi, tetapi juga oleh kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan, hubungan interpersonal yang suportif, serta kemampuan pekerjaan dalam memenuhi

kebutuhan ekonomi dan mendukung peran keluarga. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan menjadi sumber utama kenyamanan dan kepuasan kerja, sedangkan keterbatasan kompensasi, fasilitas kerja, apresiasi, dan peluang pengembangan karier menjadi sumber ketidakpuasan. Meskipun terdapat berbagai keterbatasan organisasi, karyawan tetap mempertahankan pekerjaannya karena kebutuhan ekonomi dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja pada karyawan wanita kontrak merupakan pengalaman subjektif yang dipengaruhi oleh interaksi antara kondisi organisasi, pengalaman kerja, hubungan sosial, serta makna pekerjaan dalam kehidupan pribadi dan keluarga.

DAFTAR RUJUKAN

- Eka Irmadani, M. (2024). Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi. *Psycho Aksara : Jurnal Psikologi*, 2(2), 80–87.
<https://doi.org/10.28926/pyschoaksara.v2i2.1469>
- Hakim, D. R., Harsona, S., & Supriyadi, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (survey pada Divisi Production Planning and Control Di PT Sumi Rubber Indonesia). *BIEJ*, 4(2), 139–147.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.367>
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). KEPUASAN KERJA SEBAGAI FAKTOR TERBENTUKNYA SIKAP KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KECAMATAN KLAMPIS, BANGKALAN. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187.
<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- Imnanina, A. S. (2023). Studi Kualitatif: Analisis Kepuasan Kerja di PT Kereta Api Surabaya dalam Prespektif Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 7644–7649. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7363%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/7363/5012>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
<https://doi.org/10.32694/010570>
- Indriyani, E., Recky, Surjaatmadja, S., & Nuradina, K. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pkwt Pt. Puri Makmur Lestari. *Jurnal Economica*, XIII(1), 158–166.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46750/economica.v13i1.376>
- Irlangga, S. A., & Hasanati, N. (2025). The influence of compensation and motivation on employee job satisfaction. In *Journal of Social Research and Technology (JSRET)* (Vol. 7, Number 1, pp. 44–56). <https://jsret.knpub.com/index.php/jrest/article/view/827>
- Lutfi, A. K., Recky, Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh di Jawa Barat. *Jurnal Economica*, 13(1), 105–114.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46750/economica.v13i1.369>
- Mauladi, A., Recky, Alqorni, N., Muttaqin, R., Sudaryo, Y., & Nuradina, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Work- Life Balance Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Karyawan Studi Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Regional Office Bandung. XIII(2), 381–390.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46750/economica.v13i2.424>

- Putra, D. A., & Nuradina, K. (2023). Strategi Coping dan Upaya Resiliensi Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Inaba Journal Of Psychology*, 1(01), 33–40. <https://doi.org/10.56956/ijop.v1i01.189>
- Putra, Y. A. N. R., & Handayani, W. P. P. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Polres Kota Madiun). *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 21(2), 96–103. <https://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/issue/view/120>
- Sinaga, D. (2025). *Buku Ajar Metode Penelitian (Penelitian Studi Kasus)* (Aliwar, Ed.; I). UKI Press. <http://repository.uki.ac.id/18588/1/BukuAjarMetodePenelitianPenelitianStudiKasus.pdf>
- Sugiasitika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(1), 169–177. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5334>
- Waruwu, A., & Octafian, R. (2025). Beyond Compensation : Konstruksi Makna Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dalam Konteks Budaya. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 502–516. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i1.7250>
- Yazary, I. A., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 184–191. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.123>
- Yusup, D. P., Recky, Nuradina, K., & Wiryany, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Balimukti Shoes Factory. *Jurnal Economica*, 12(2).