BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilakukan di UD SATWA UNGGUL yang terletak Kabupaten Blitar dimana kantor pusat perusahaan berada di Jl. Jalan Raya Kediri Blitar No.16 Sanankulon Kabupaten Blitar. Perusahaan ini bergerak di bidang peternakan. UD Satwa Unggul adalah perusahaan penyedia sarana peternakan dengan mitra kerja lebih dari 2500 peternak ayam ras yang dilayani oleh 19 kantor cabang meliputi wilayah Kabupaten Blitar, Kabupaten Tulungagung, Kabupaten Malang, dan Kabupaten Kediri. Selain sebagai penyedia sarana saat ini UD Satwa Unggul juga mengembangkan usaha pengolahan hasil peternakan, antara lain dengan baku susu sapi.

UD. Satwa Unggul pada pertengahan tahun 1997 dimana pada waktu itu Indonesia mengalami krisis ekonomi moneter. Kantor cabang pertama UD. Satwa Unggul berada di Jl. Jalan Raya Dandong Srengat Blitar didirikan dalam bentuk usaha Poultry Shop yang menyediakan sarana usaha peternakan ayam ras, diamana pada waktu tersebut peternak kesulitan mendapatkan sarana dikarenakan agen yang biasa men-suply perlahan mengurangi kapasitas usahanya.

Dalam keberlangsungan perusahaan peternakan UD. Satwa Unggul Mempunyai Komitmen Memberikan Kesempurnaan Produk bagi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Konsumen dengan jalan Produk Halal, Berkualitas ,dan Asli Indonesia. UD. Satwa Unggul juga mempunyai Visi & Misi Sebagai berikut: a) Visi : Mengembangkan Produk Berbahan Baku Hasil Peternakan, b) Misi : 1) Terus Berkreasi dan Berinovasi untuk Jenis dan Kesempurnaan Produk.2) Meningkatkan Kepercayaan Konsumen dengan Pelayanan yang prima. 3) Menerapakan Sistem Ekonomi yang Tepat untuk Memperkokoh Pemasaran

a. Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian

1) Subjek Berdasarkan Pegawai Tetap

Berdasarkan hasil perhitungan atau analisis data angket, maka dapat dideskripsikan data pegawai tetap sebagai berikut.

Tabel 4
Deskripsi Statistik Data Pegawai Tetap

Statistik Deskripsi Karyawan Tetap

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tetap	25	116.00	169.00	145.0000	14.70827
Valid N (listwise)	25				

Dari tabel diatas diperoleh deskripsi data Pegawai tetap dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 145 dan standart deviasinya sebesar 14,708. Dari hasil tersebut selanjutnya dikonfirmsikan kedalam 5 skala penilaian yang disajikan pada tabel berikut ini :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5
Pedoman Konversi Skor Pegawai Tetap

Pedoman Distribusi	Perhitungan	Hasil
M + (1,5 . SD)	145+ (1,5 . 14,708.)	167,062
M + (0,5 . SD)	145+ (0,5 . 14,708.)	152,354
M - (0,5 . SD)	145- (0,5 . 14,708)	137,646
M - (1,5 . SD)	145- (1.5 . 14,708.)	122,938

Tabel 6
Interpretasi Konversi Skor PegawaiTetap

Skor	Nilai	Komitmen Organisasi	Jumlah	Persentase
≥167	A	Sangat Baik	1	4%
153-167	B	Baik	7	28%
137-152	C	Cukup	12	48%
121-136	D	Kurang	3	12%
≤121	E	Sangat Kurang	2	8%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X dengan Komitmen Organisasi sangat baik berjumlah 1 orang dengan persentase 4%, kategori baik 7 orang dengan persentase 28%, kategori cukup 12 orang dengan persentase 48 %, kategori kurang 3 orang dengan prsentase 12%, sedangkan kategori sangat kurang 2 orang dengan persentase 8%.

Dari nilai rata-rata diketahui skor tertinggi 169 dan skor terendah adalah 116, kemudian didapat selisih keduanya yakni 53. Kemudian di bagi menjadi beberapa kategori Komitmen Organisasi:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang. Hasilnya didapat, sehingga dapat dikelompokkan kedalam kategori *real score* berikut ini.

Tabel 7
Interpretasi *real score* Skor Pegawi Tetap

No	Perhitungan	Komitmen Organisasi
1	116 – 126	Sangat Kurang
2	127 – 137	Kurang
3	**138 – 148**	**Cukup**
4	149 – 159	Baik
5	160 – 170	Sangat Baik

Dari perhitungan diatas dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi pegawai tetap dikategorikan **cukup** yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 145,00. Dilihat dari tingkatan antara 138-148 pada pedomen interpretasi *real score* diatas.

2) Subjek Bedasarkan Pegawai Non Tetap

Berdasarkan hasil perhitungan atau analisis data angket, maka dapat dideskripsikan data pegawai non tetap sebagai berikut.

Tabel 8

Statistik Deskripsi Karyawan Kontrak

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Non tetap	25	116.00	163.00	132.0400	12.90827
Valid N (listwise)	25				

Dari tabel diatas diperoleh deskripsi data Pegawai non tetap dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 132,04 dan standart deviasinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 12,908. Dari hasil tersebut selanjutnya dikonfirmsikan kedalam 5 skala penilaian yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Pedoman Konversi Skor Pegawai Non Tetap

Pedoman Distribusi	Perhitungan	Hasil
M + (1,5 . SD)	132,04 + (1,5 . 12,908.)	151,402
M + (0,5 . SD)	132,04 + (0,5 . 12,908.)	138,494
M - (0,5 . SD)	132,04 - (0,5 . 12,908)	125,586
M - (1,5 . SD)	132,04 - (1.5 . 12,908.)	112,678

Tabel 10
Interpretasi Konversi Skor Pegawai Non Tetap

Skor	Nilai	Komitmen Organisasi	Jumlah	Persentase
≥151	A	Sangat Baik	4	16%
137-150	B	Baik	2	8%
125-136	C	Cukup	14	56%
111-124	D	Kurang	5	20%
≤111	E	Sangat Kurang	0	0%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai non tetap dengan Komitmen Organisasi sangat baik berjumlah 4 orang dengan persentase 16%, kategori baik 2 orang dengan persentase 8%, kategori cukup 14 orang dengan persentase 56 %, kategori kurang 5 orang dengan prsentase 20%, sedangkan kategori sangat kurang 0 orang dengan persentase 0%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari nilai rata-rata diketahui skor tertinggi 163 dan skor terendah adalah 116, kemudian didapat selisih keduanya yakni 47. Kemudian di bagi menjadi beberapa kategori Komitmen Organisasi: sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang. Hasilnya didapat, sehingga dapat dikelompokkan kedalam kategori *real score* berikut ini.

Tabel 11
Interpretasi *real score* Skor Pegawai Non Tetap

No	Perhitungan	Komitmen Organisasi
1	116 – 125	Sangat Kurang
2	**126 – 135**	**Kurang**
3	136 – 145	Cukup
4	146 – 155	Baik
5	156 – 165	Sangat Baik

Dari perhitungan diatas dapat dinyatakan bahwa Karyawan Kontrak memiliki tingkat komitmen organisasi rendah yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 132,04. Dilihat dari tingkatan antara 126-135 pada pedomen interpretasi *real score* diatas.

Dan dari perhitungan komitmen organisai kepegawaian terdapat perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai non tetap. Dimana pegawai tetap dikategorikan cukup mempunyai komitmen dengan perusahaannya yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 145,00. Dan karyawan kontrak dikategorikan mempunyai komitmen rendah yang diperoleh dari nilai rata-rata sebesar 132,04.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Validitas dan Reabilitas Data

Data ini diperoleh melalui peyebaran angket yang di berikan kepada responden yaitu karyawan di SATWA UNGGUL GROUP menggunakan teknik simpel random sampling.. Berikut hasil dari uji validitas dan uji reabelitas angket

Tabel 12

Hasil Pengujian Validitas dan Reabelitas dengan SPSS Versi 22

Statistik Skala Komitmen Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	135.1600	216.545	.468	.893
2	134.9800	222.428	.291	.895
3	134.7600	220.145	.393	.894
4	134.5600	222.251	.352	.895
5	135.3000	211.316	.673	.889
6	134.6400	220.358	.429	.894
7	135.3600	212.235	.606	.890
8	134.8800	218.434	.369	.894
9	135.1800	219.498	.435	.893
10	135.7400	223.502	.239	.896
11	135.9800	241.000	-.404	.906
12	134.5000	220.296	.559	.893
13	136.2200	246.583	-.467	.911
14	135.7000	223.765	.218	.897
15	134.9200	218.157	.523	.892
16	135.5600	214.864	.480	.893
17	135.6200	214.526	.469	.893
18	135.2600	210.686	.671	.889
19	135.6400	227.623	.074	.899
20	135.4400	223.884	.265	.896
21	134.8800	226.598	.180	.896
22	134.8400	220.668	.329	.895
23	135.1400	211.715	.603	.890
24	135.3800	215.261	.513	.892
25	134.6800	217.487	.527	.892
26	134.7600	215.656	.565	.891
27	135.3000	213.439	.685	.890
28	134.6400	213.949	.582	.891

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

29	135.2400	218.676	.480	.893
30	135.2400	215.411	.585	.891
31	134.6400	221.582	.553	.893
32	134.9400	215.078	.618	.891
33	134.4800	222.989	.488	.894
34	134.7600	211.778	.650	.890
35	134.8000	219.020	.483	.893
36	134.1800	220.355	.448	.893
37	134.6000	222.898	.399	.894
38	135.2800	212.206	.634	.890
39	133.9800	221.775	.428	.894
40	135.1200	220.312	.327	.895

Cara membaca hasil output validitas tersebut adalah nilai pada kolom ke-empat (*Corrected Item-Total Correlation*) digunakan untuk menguji validitas instrumen. Pengambilan keputusan untuk menentukan item yang valid digunakan r_{hitung} dibanding dengan r_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) jumlah sampel dikurangi dua (50-2=48), yaitu item dan total. Manakala $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item tersebut valid, tetapi jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 13

Nilai Korelasi Person Pruduk Moment

Dk = n-2	**Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah**				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
48	0,2353	**0,2787**	0,3281	0,3610	0,4514

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk nilai r_{tabel} dengan (dk) 48 dan tarafnya (α) = 0,05 didapatkan skornya r_{tabel} = 0,2787.

Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas instrumen variabel (X), yaitu sebagai berikut:

Tabel 14

Uji Daya Diskriminasi Aitem Instrument Komitmen Organisasi

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Keputusan
1	0.468	0,2787	Valid	Tetap
2	0.291	0,2787	Valid	Tetap
3	0.393	0,2787	Valid	Tetap
4	0.352	0,2787	Valid	Tetap
5	0.673	0,2787	Valid	Tetap
6	0.429	0,2787	Valid	Tetap
7	0.606	0,2787	Valid	Tetap
8	0.369	0,2787	Valid	Tetap
9	0.435	0,2787	Valid	Tetap
10	0.239	0,2787	**Tidak Valid**	**Hapus**
11	-0.404	0,2787	**Tidak Valid**	**Hapus**
12	0.559	0,2787	Valid	Tetap
13	-0.467	0,2787	**Tidak Valid**	**Hapus**
14	0.218	0,2787	**Tidak Valid**	**Hapus**
15	0.523	0,2787	Valid	Tetap
16	0.48	0,2787	Valid	Tetap
17	0.469	0,2787	Valid	Tetap
18	0.671	0,2787	Valid	Tetap
19	0.074	0,2787	**Tidak Valid**	**Hapus**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

20	0.265	0,2787	**Tidak Valid**	**Hapus**
21	0.18	0,2787	**Tidak Valid**	**Hapus**
22	0.329	0,2787	Valid	Tetap
23	0.603	0,2787	Valid	Tetap
24	0.513	0,2787	Valid	Tetap
25	0.527	0,2787	Valid	Tetap
26	0.565	0,2787	Valid	Tetap
27	0.685	0,2787	Valid	Tetap
28	0.582	0,2787	Valid	Tetap
29	0.48	0,2787	Valid	Tetap
30	0.585	0,2787	Valid	Tetap
31	0.553	0,2787	Valid	Tetap
32	0.618	0,2787	Valid	Tetap
33	0.488	0,2787	Valid	Tetap
34	0.65	0,2787	Valid	Tetap
35	0.483	0,2787	Valid	Tetap
36	0.448	0,2787	Valid	Tetap
37	0.399	0,2787	Valid	Tetap
38	0.634	0,2787	Valid	Tetap
39	0.428	0,2787	Valid	Tetap
40	0.327	0,2787	Valid	Tetap

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa uji validitas pada 40 item angket didapatkan 33 item valid dan 7 tidak valid.

Untuk mengetahui reliabelitas instrumen, peneliti berpedoman pada hasil *cronbach's alpha* yang digunakan untuk mengukur apakah item tersebut reabel atau tidak dengan cara membandingkan nilai alpha

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0,60. Jika nilai alpha (*cronbach's alpha*) ≥ 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan jika alpha (*cronbach's alpha)* ≤ 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel dan harus diperbaiki lagi. Secara keseluruhan hasil pengujian reliabelitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Cronbach's Alpha sebelum dihapus
Reliabelity Statistics

cronbach's alpha	**N of item**
.896	40

Tabel 16
Cronbach's Alpha setelah dihapus
Reliabelity Statistics

cronbach's alpha	**N of item**
.926	33

Adapun pada pengujian reliabelitas didapatkan nilai alpha (*cronbach's alpha*) setelah item tidak valid dihapus adalah sebesar 0,926. Nilai tersebut jauh lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrumen telah ***reliabel.***

2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pengujian jawaban sementara, adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

Ha : Terdapat perbedaan komitmen organisasi karyawan tetap dan tidak tetap (kontrak).

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t sampel independen (*Independent Sample t-test*). Dalam uji hipotesis ini, jika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai p < 0,05 berarti hipotesis bahwa terdapat perbedaan diterima, tetapi nilai p > 0,05 maka hipotesis terdapat perbedaan ditolak. Dari hasil analisis data, menunjukkan bahwa nilai sig. adalah 0,039. Karena p < 0,05 atau 0,039 < 0,05 maka hipotesis bahwa terdapat perbedaan diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut akan dilakukan teknik Analisis Menggunakan Uji-t Sampel Independen dan Pengujian Normalitas Data, adapun pemaparannya sebagai berikut :

Dari hasil analisis data, menunjukkan bahwa nilai sig. adalah 0,039. Karena p < 0,05 atau 0,039 < 0,05 maka hipotesis bahwa terdapat perbedaan diterima. Nilai mean kelompok karyawan tetap sebesar 145 lebih tinggi dari nilai mean kelompok karyawan kontrak yang sebesar 132 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi karyawan kontrak lebih rendah daripada karyawan tetap. Berikut disajikan ringkasan dari hasil uji hipotesis:

Tabel 17

Ringkasan Uji Hipotesis *Independent Sample t-test*

Komitmen Organisasi	N	Mean	SD	t	p	Keterangan
Karyawan Tetap	25	145	14.7	3.187	.039	Signifikan
Karyawan Tetap	25	132	12.9			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. PEMBAHASAN

Hasil dari analisis data didapatkan nilai p = 0,039 atau p < 0,05, berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh data yang diperoleh, atau dengan kata lain hipotesis peneliti yang menyatakan bahwa ada perbedaan secara signifikan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak diterima. Nilai mean yang diperoleh oleh masing-masing kelompok karyawan juga menunjukkan adanya perbedaan. Mean kelompok karyawan kontrak yang sebesar 132 lebih rendah daripada nilai mean yang diperoleh karyawan tetap yang sebesar 145 Hasil dari perbedaan mean tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan secara signifikan tingkat komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, dimana komitmen organisasi karyawan kontrak lebih rendah daripada komitmen organisasi yang diperoleh oleh karyawan tetap Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat lebih rinci mengenai perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Berdasarkan jawaban responden pada skala komitmen organisasi, adanya perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat terjadi karena ada perbedaan tingkat komitmen organisasi pada dimensi afektif, komitmen elanjutan, serta komitmen normatif. Jika kondisi pekerjaan tidak sesuai dengan apa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diinginkan seseorang, maka yang bersangkutan akan merasa tidak puas akan pekerjaannya (Heidjirachman, 1995).

Dengan melihat jawaban responden dari skala komitmen organisasi, dimana karyawan tetap memperoleh nilai rata-rata 145 dan karyawan kontrak 132 yang berarti keduanya berada dalam tingkatan yang berbeda, karyawan kontrak merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sekarang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, bakat dan minat, sikap serta ketrampilan yang mereka miliki sehingga pekerjaan tersebut menciptakan kondisi komitmen karyawan kontrak lebih rendah daripada komitmen karyawan tetap.

Lingkungan kerja yang memenuhi keinginan, dapat menimbulkan sikap positif karyawan dan perasaan puas terhadap pekerjaannya. Tempat kerja yang kompetitif akan mendorong karyawan untuk bersaing dan bersemangat dalam bekerja untuk memperoleh prestasi yang sebaik-baiknya (Rahmawati, 1994).

Karyawan dalam perusahaan, baik tetap maupun kontrak, bekerja dalam lokasi, fasilitas penunjang kerja serta kondisi kerja yang berbeda jika ditinjau dari status karyawan begitu juga dengan pengaturan waktu kerja yang sama. Rata-rata skor pada dimensi afektif, dimana karyawan tetap memperoleh skor 145 sedangkan karyawan kontrak memperoleh 132, mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang tersedia dan pengharapan yang diperoleh karyawan di perusahaan tidak memenuhi keinginan karyawan, sehingga menimbulkan sikap yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbeda pula oleh karyawan yang pada akhirnya karyawan tetap merasa kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh telah sesuai dengan harapannya, sedangkan pada karyawan kontrak merasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pada dimensi komitmen kelanjutan, juga terdapat perbedaan ditunjukkan dengan kesesuaian gaji dan kesediaan pekerjaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dimana p memperoleh nilai 0,03 yang artinya $p < 0,05$. Adanya perbedaan kesesuaian gaji dan kesediaan pekerjaan ini dapat terjadi karena kebijakan perusahaan dalam hal sistem insentif dari penjualan produk dari perusahaan bagi karyawan adalah berdasarkan statusnya, dimana karyawan tetap memperoleh hak insentif penjualan sedangkan karyawan kontrak tidak memperolehnya. Jadi, karyawan tetap menerima kesesuaian gaji yang lebih besar dikarenakan status mereka. Tidak hanya dalam hal upah atau pendapatan, perusahaan juga membedakan hak cuti kerja karyawannya dari status karyawan tetap dan kontrak dalam hal pemberian tunjangan-tunjangan serta insentif lainnya.

Caugemi dan Claypool (dalam As'ad, 2003) menyatakan bahwa aspek finansial berupa kesesuaian gaji atau tunjangan lainnya yang didapat karyawan merupakan aspek yang membentuk kepuasan kerja. Dengan melihat dari jawaban responden dalam skala kepuasan kerja, karyawan tetap memperoleh skor rata-rata 145 sedangkan karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kontrak memperoleh rata-rata 132 sehingga kedua kelompok karyawan tersebut merasakan ketidak samaan penilaian karyawan terhadap perusahaannya juga mempuyai perasaan wajib yang berbeda pada dimensi komitmen nirmatif dalam nilai skor rata-rata.

Adanya perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak secara signifikan diperoleh nilai p = 0,039 atau p < 0,05. Skor mean karyawan kontrak sebesar 132 lebih rendah daripada karyawan tetap yang memiliki harga mean sebesar 145 yang artinya komitmen organisasi karyawan kontrak pada aspek sosial lebih rendah daripada karyawan tetap.

Berdasarkan hasil tersebut, komitmen karyawan kontrak lebih rendah daripada karyawan tetap dapat terjadi karena menurut Caugemi dan Claypool (dalam As'ad, 1995), komitmen menyangkut cara karyawan menyesuaikan dirinya dengan kondisi dan situasi kerja. Penyesuaian diri berkaitan dengan interaksi sosial, baik sesama karyawan, dengan atasan, maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan. Pada interpretasi skor karyawan tetap sebanyak 80% memiliki nilai komitmen diatas rata-rata dan 20% karyawan tetap mempunyai skor komitmen yang rendah, sedangkan Pada interpretasi skor karyawan kontrak sebanyak 80% memiliki nilai komitmen diatas rata-rata dan 20% karyawan kontrak mempunyai skor komitmen yang rendah,.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil yang demikian mengindikasikan bahwa karyawan kontrak dalam perusahaan ini rentan mengalami masalah memiliki relasi yang kurang baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Relasi yang kurang baik itu dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkat komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak yang pada umumnya berdasarkan kesesuaian gaji dan kebijakan perusahaan yang jelas mengurangi pengabdian mereka terhadap perusahaan jika dibandingkan dengaan karyawan tetap.

Penerapan kebijakan sistem insentif penjualan produk dari perusahaan menimbulkan kesenjangan bagi karyawan dalam hubungan relasi antar sesama karyawan. Hal itu dapat terjadi karena dapat memunculkan suatu kompetisi yang rawan konflik dan tanpa memperhitungkan status karyawan, sehingga karyawan yang statusnya kontrak tetapi prestasinya tinggi tetap akan merasa tidak adil apabila tidak mendapatkan hak insentif dibandingkan karyawan yang walaupun prestasinya lebih rendah namun mempunyai status tetap (As'ad, 1978).

Selain itu, imbas dari perasaan ketidakadilan tadi, karyawan tetap menjadi merasa tidak dihargai di perusahaan. Caugemi & Claypool (dalam As'ad, 1999) sendiri mengatakan bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor pembentuk komitmen organisasi. Perasaan tidak dihargai itu muncul dari tidak dilibatkannya karyawan kontrak yang memiliki prestasi kerja dalam setiap pemecahan masalah maupun dalam setiap penentuan kebijakan perusahaan. Perasaan tidak dihargai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sendiri sangat mempengaruhi moralitas karyawan. Jika karyawan merasa dihargai, maka moralitasnya akan naik yang imbasnya akan memunculkan emosi yang positif pada diri karyawan sehingga karyawan akan menjadi lebih rajin dan senang bekerja yang juga dapat memunculkan tim kerja yang akrab dan penuh persahabatan. Tim kerja sendiri disini berarti kelompok karyawan yang mengerjakan satu pekerjaan yang sama. (Anoraga, 1990).

Komunikasi yang kurang baik antar karyawan juga dapat menjadi pemicu perbedaan komitmen organisasi pada dimensi komitmen kelanjutan karena akan menimbulkan konflik batin jika komunikai yang kurang baik tersebut terjadi karena karyawan kontrak banyak yang melakukan pekerjaan yang sama dengan karyawan tetap, sehingga jika masa kontrak kerja karyawan kontrak habis dengan perusahaan, tentu saja karyawan tetap akan memiliki teman kerja baru dimana harus kembali menyesuaikan diri dengan teman kerja yang baru tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id