PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK di PT KEJAR (KELOLA JASA ARTA) SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

INDAH NUR LAILATUL M.
NIM. B07207050

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS D.2011 023 psi
No. REG : D.2011/PS1/023
ASAL BUKU :
TANGGAL :
GADJAHBELANG 8439407 5953789

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

Skripsi oleh Indah Nur Lailatul M. telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan .

Surabaya 28 Juni 2011

Pembimbing

Rizma Fithri, S. Psi, M. Si

197403121999032001

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Indah Nur Lailatul M.** ini telah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi Surabaya, 11 Juli 2011.

Mengesahkan

Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel

Dekan,

Dr. H. ASWADI, M.Ag
NIP. 196004121994031001

Ketua,

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP.197403121999032001

Sekertaris,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP.197605112009122002

Penguji I,

Drs. Bambang Widiatmodjo, M.Si, Psi
NIP.195501221985031001

Penguji II,

Nailatin Fauziyah, S.Psi, M.Si
NIP. 197406122007102006

ABSTRAK

Indah Nur Lailatul M., NIM. B07207050, 2011. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, analisis data menggunakan *Independent sampel T-test*. Subyek penelitian ini karyawan tetap sebanyak 26 orang dan karyawan kontrak sebanyak 26 orang pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya. Hasil anailisis data menunjukan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya yang ditunjukan dengan nilai t (0.001) < signifikansi (0.05). Terdapat perbedaan *mean* yang signifikan dimana karyawan tetap memiliki rata-rata sebesar 110.5769 sedangkan karyawan kontrak memiliki rata-rata sebesar 101.1538. hal ini dapat diartikan bahwa karyawan tetap pada PT KEJAR memiliki komitmen pada organisasi lebih tinggi dari pada karyawan kontrak.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, karyawan tetap, karyawan kontrak.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
HALAMAN PERSEMBAHAN iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Sistematika Pembahasan 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA 10
A. Komitmen Organisasi 10
1. Pengertian Komitmen Organisasi 10
2. Cara Membentuk Komitmen Organisasi 15
3. Faktor-faktor yang Membentuk Komitmen Organisasi 16
4. Strategi Komitmen Organisasi 18
5. Pendekatan Komitmen Organisasi 19
6. Komponen Komitmen Organisasi 23
B. Pengertian Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak 25
C. Hubungan Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Terhadap komitmen Organisasi 28
D. Kerangka Teoritik 29
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan 31

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

F. Hipotesis 33

BAB III METODE PENELITIAN 34

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 34

B. Identivikasi Variabel 35

C. Devinisi Operasional 35

D. Indikator Variabel 36

E. Instrument Penelitian dan Blue Print 37

1. Instrument Penelitian 37

2. Blue Print 38

F. Subjek Penelitian, Sampel dan Populasi 39

1. Populasi 39

2. Sampel 40

G. Analisis Data 42

1. Uji Validitas 42

2. Uji Reliabelitas 43

3. Uji Normalitas 44

4. Uji Homogenitas 45

5. Analisis Data *Independent Sampel T-test* 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48

A. Hasil Penelitian 48

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 48

a. Perizinan 48

b. Persiapan Penelitian 48

c. Pelaksanaan penelitian 49

2. Deskripsi hasil Penelitian 50

a. Hasil Uji Validitas 50

b. Hasil Uji Reliabelitas 52

c. Hasil Uji Normalitas 53

d. Hasil Uji Homogenitas 54

e. Hasil Uji *Independent Sampel T-test* 54

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

f. Kategori Skor 56
B. Pengujian Hipotesis 57
C. Pembahasan 59

BAB V PENUTUP 60
A. Kesimpulan 60
B. Saran 63

DAFTAR PUSTAKA 65
LAMPIRAN-LAMPIRAN 67
- Instrument Pengumpulan Data 67
- Data Kalkulasi Perhitungan 71
- Hasil uji validitas 75
- Hasil uji normalitas 83
- Hasil uji homogenitas 83
- Hasil Uji T-Test 85
- Surat keterangan lulus ujian proposal 88
- Surat keterangan izin perusahaan 89
- Surat Keterangan Penelitian 90
- Kartu konsultasi skripsi 91
- Berita acara ujian skripsi 92

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

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN SURABAYA

Daftar Tabel

Tabel 3. 1 : Skala Likert 37
Tabel 3. 2 : Blue Print 38
Tabel 3. 3 : Data Subjek 40
Tabel 4. 1 : Jadwal Penelitian 50
Tabel 4. 2 : Uji Validitas Angket Komitmen Organisasi 51
Tabel 4. 3 : Uji Normalitas 53
Tabel 4. 4 : Uji Homogenitas 54
Tabel 4. 5 : Group Statistics 54
Tabel 4. 6 : Hasil *Independent Sampel T-test* 55
Tabel 4. 7 : Norma Skor 56
Tabel 4. 8 : Klasifikasi Komitmen Karyawan 57
Tabel 4. 9 : Hasil *Independent Sampel T-test* 58

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan atau organisasi tentu mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan tujuan ini diraih dengan mengelola sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dan berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Kuwalitas sumberdaya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk dapat tetap berkembang dalam era globalisasi. Oleh karna itu, agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat lebih berkembang secara optimal, maka orang-orang potensial bermotivasi tinggi dan yang memiliki komitmen pada organisasi, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan manajemen organisasi.

Perusahaan akan mendapatkan dampak positif dari adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan karena karyawan tersebut akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan dan akan berusaha apa yang menjadi tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat absen, dan keterlambatan yang rendah, namun untuk mencapai tingkat komitmen kerja tertentu bukanlah suatu hal yang sederhana. Di era sekarang muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (tidak tetap). Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan kontrak dan tetap mendorong individu memiliki sikap dan perilaku kerja yang berbeda.

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

Robbins (2002) menyatakan sebuah tantangan dalam prilaku organisasi yang penting bagi manager adalah memikirkan cara-cara memotivasi para pekerja yang marasa kurang memiliki komitmen pada organisasinya, sambil mempertahankan persaingan global untuk organisasi mereka. Komitmen organisasi itu sendiri didefinisikan Schermerhorn dkk (1994 dalam Yuwono, dkk., 2005) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi (*organization commitmen*) merupakan derajat kekuatan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Porter dan Smith (1970 dalam Steers, 1985) menyatakan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan seseorang terhadap organisasi yang memungkinkan seseorang memiliki komitmen yang tinggi sehingga menunjukkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkun untuk kepentingan organisasi tersebut, kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Bernard (1938) dan Simon 1945, 1976 (dalam lee & Johnson 1991) menyatakan bahwa komitmen merupakan hasil dari perbandingan yang subjektif antara kontribusi seorang karyawan pada perusahaan dengan dorongan dari perusahaan, dorongan tersebut termasuk kompensasi keuangan (*financial compensation*). Ketika dorongan dari perusahaan melebihi kontribusi individu maka komitmen akan terbentuk, begitu juga sebaliknya. Menurut Mowday, Poter dan Steers (1982, dalam Lee & Johnson, 1991) ketika organisasi menyediakan kompensasi yang efektif untuk menggantikan kontribusi dari karyawan, maka komitmen juga akan meningkat. Betapa pentingnya sebuah organisasi menjaga

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

sebuah komitmen para karyawanya, agar mendapatkan hasil yang baik dari karyawanya.

Komitmen organisasi juga memiliki hubungan yang positif dengan kinerja para karyawannya (Luthans, 1998). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menurut Miner (1992) memiliki konsekuensi dapat mengurangi *turnover*, mengurangi ketidak hadiran (*absenteeism*), serta menimbulkan kepuasan kerja.

Folta & Foote (2004) mengatakan dalam jurnalnya, bahwa perusahaan menggunakan pekerja sementara karena berbagai alasan, misalnya mengidentifikasi beberapa motif strategis untuk menggunakan pekerjaan sementara. Motif ini termasuk memotong biaya yang terkait dengan tenaga kerja, *overhead administration,* dan *staffing.* Faktor minimya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, membuat perusahaan lebih memilih memperkerjakan karyawan kontrak dari pada tetap. Pengeluaran biaya yang menjadi alasan sebuah perusahaan menggunakan karyawan kontrak, termasuk tingkat upah yang diberikan lebih rendah daripada karyawan tetap dan perusahaan tidak mempunyai kewajiban memberikan pesangon di akhir masa kerja.

Karyawan kotrak menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah karyawan atau pekerja yang memiliki hubungan dengan suatu perusahaan yang berdasarkan atas perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebut dibuat atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu yang berarti hubungan kerja seorang karyawan dengan perusahaanya berdasarkan

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

waktu yang telah disepakati oleh kedua pihak. Berbeda dengan karyawan tetap yang memiliki perjanjian kerja pada perusahaan tanpa adanya batas waktu dan telah diatur oleh UU RI No.13 Tahun 2003 pasal 61 faktor-faktor yang dapat membuat seorang karyawan tetap kehilangan haknya sebagai pekerja. Jadi, perusahaan tidak dapat dengan mudah menghentikan seorang karyawan tetap.

Miller dan Terbong (1979, dalam Lee & Johnson, 1991) menyatakan bahwa karyawan tetap (*permanent*) dan karyawan tidak tetap (*temporary*) adalah dua bagian yang berbeda dari sebuah satuan populasi pekerja, perbedaan itu ditinjau dari latar belakang serta konsekuensi yang berbeda yang mempengaruhi sikap kerja mereka. Latar belakang tersebut mencakup kontribusi dari karyawan dan dorongan dari perusahaan, dimana perbandingan kontribusi karyawan serta dorongan dari perusahaan yang merupakan latar belakang dari kedua tipe karyawan tersebut yang akan dipengaruhi komitmen organisasi itu sendiri. Penjelasan diatas dapat diketahui bahwa status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak yang membuat apa yang mereka dapatkan dari perusahaan juga berbeda, sehingga dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi dan mempengaruhi hasil kerja mereka.

Seperti yang dijelaskan Bernard (1938) dan Simon 1945, 1976 (dalam lee & Johnson 1991) yang menyatakan bahwa Ketika dorongan dari perusahaan melebihi kontribusi individu maka komitmen akan terbentuk, namun ketika dorongan tidak melampaui kontribusi komitmen tidak akan terbentuk. Dorongan tersebut termasuk kompensasi keuangan (financial *compensation*). Berdasarkan data, dorongan yang di dapat dari perusahaan pada karyawan kontrak tidak sebaik

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

karyawan tetap seperti gaji, fasilitas, tunjangan kesejahteraan, cuti, pesangon di masa akhir kerja ataupun mengundurkan diri (http://www.portalhr.com/klinikhr/hubungankaryawan). namun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Miller & Terbong (1979 dalam Lee & Jhonson, 1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap.

Sekarang ini, perusahaan banyak melakuka pengadaan tenaga kerja dengan berbagai macam proses rekruitmen. Tercatat dalam badan pusat statistik jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2011 mencapai 119,4 juta orang, bertambah sekitar 2,9 juta orang dibanding angkatan kerja Agustus 2010 sebesar 116,5 juta orang atau bertambah 3,4 juta orang dibanding Februari 2010 sebesar 116,0 juta orang.

Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia pada Februari 2011 mencapai 111,3 juta orang, bertambah sekitar 3,1 juta orang dibanding keadaan pada Agustus 2010 sebesar 108,2 juta orang atau bertambah 3,9 juta orang dibanding keadaan Februari 2010 sebesar 107,4 juta orang (http://www.bps.go.id).

Jumlah tenaga kerja di Indonesia yang terus meningkat menyebabkan sulit bagi perusahaan untuk menjadikan semua karyawannya sebagai karyawan tetap, dimana hal tersebut akan menghabiskan dana yang terlalu besar. Hal ini menyebabkan semakin maraknya pemakaian pekerja kontrak atau pekerja sementara dalam sebuah industry perusahaan, sehingga beberapa tahun ini, pekerja kontrak cenderung bertambah jumlahnya. Salah satu indikatornya adalah turunya anggota serikat pekerja. "komposisinya itu 40 persen pekerja kontrak dan

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

60 persen pekerja tetap. Dulu lebih kecil" kata peneliti senior akatiga, Indrasari Tjandraningsih (http://www.korantempo.com/korantempo/koran/2009/11/26/nasional).

Kenyataan tersebut juga diperkuat oleh koordinator Ahli Bidang Ekonomi Regional, Pusat Studi Ekonomi & Kebijakan Publik UGM, Mudrajat Kuncoro, Ph.D. Menurutnya, studi Bank Dunia yang terbaru menunjukkan betapa regulasi ketenagakerjaan dan penetapan kontrak Indonesia tidak kompetitif disbanding Negara Asia lain (Malaysia, Thailand, Philiphina, China dan Korsel). Biaya pemecatan (termasuk pesangon) Indonesia jauh lebih tinggi disbanding yang Negara lain. Para pengusaha mengeluh besarnya pesangon yang harus dibayarkan bila melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yakni mencapai 9 bulan gaji. Akibatnya, perusahaan lebih senang menarik karyawan kontrak dari pada karyawan tetap (http://www.korantempo.com/korantempo/koran/2009/11/26/nasional).

Selain di perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri, perbedaan status karyawan juga terdapat dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa ini, PT kejar memiliki dua macam karyawan yakni karyawan tetap dan karyawan kontrak, dimana karyawan kontrak bisa menjadi karyawan tetap dengan melalui beberapa persyaratan, diantaranya adalah, masa kerja minimal 1 tahun, telah menempuh S, tidak pernah melanggar peraturan perusahaan yang telah di tetapkan dan lulus tes seleksi menjadi karyawan tetap.

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 data-data diatas, maka peneliti ingin mengetahui tentang perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Kelola Jasa Arta (KEJAR), kejar adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa Cash Management dan Service yang di dukung oleh tenaga-tenaga manager yang professional serta ditopang oleh yayasan dari Bank Pemerintah dan Bank Swasta Nasional.

Penulis tertarik pada perusahaan tersebut karena dalam PT Kejar karyawan kontrak juga mendapat tunjangan jika mengalami kecelakan, ada uang lembur, serta ada uang pesangon apabila telah selesai masa kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahanya yaitu:

Adakah perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

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

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharakan hasil dari penelitian dapat memberikan konstribusi yang berarti khususnya di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi dalam meninjau secara kritis tentang perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada dunia perusahaan.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah membantu perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk karyawan, baik bersetatus tetap ataupun kontrak terhadap bagaimana seharusnya menjaga komitmen organisasi di tempat ia bekerja.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian ini lebih mengarah pada tujuan pembahasan, maka dapat diperlukan sistematika pembahasan yang terdiri dari:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab pendahuluan ditulis berbagai hal yang berkaitan dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka

Kajian pustaka memuat uraian singkat tentang variabel-variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian pustaka. Dalam hal ini bisa berupa teori-teori dan hasil penelitian terdahulu. Uraian yang dimaksud meliputi pengertian dan substansi

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

masing-masing variabel serta kaitanya antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Teori atau hasil penelitian tersebut sedapat mungkin diambil dari sumber aslinya. Semua sumber yang dipakai harus disebutkan dengan mencantumkan nama penulis dan tahun penerbitan. Penulisan tentang masing-masing variabel lain serta kaitanya dengan variabel dalam landasan teori ini disusun secara tersendiri dalam sub bab yang berbeda.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, subjek penelitian, instrument penelitian, dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan tentang hasil dari penelitian serta membahas dari hasil penelitian tersebut.

BAB V : Penutup

Menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran.

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen organisasi

Pengertian komitmen terhadap organisasi (*organizational commitmen*) banyak dikemukakan para ahli. Steers (1985) dalam (Yuwono, dkk. 2005) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa ketertarikan individu terhadap tujuan-tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Mowday, Porter and Steers (1982) dalam Truckenbrodt (2000: 235) pendapat ini menunjukkan bahwa "komitmen organisasi adalah identifikasi dari kekuatan individu dalam hubungan dengan organisasi yang meliputi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin kuat nilai-nilai organisasi yang dipertahankan karyawan dan semakin kuat keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan juga menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi."

Menurut Ostroff (1992) dalam Truckenbrodt (2000: 235) "kuat lemahnya komitmen organisasi karyawan bisa dilihat dari kinerja organisasi keseluruhan, rendahnya tigkat *turnover* (keluar masuknya) karyawan dari perusahaan, dan tinggi rendahnya tingkat absensi kerja karyawan."

Menurut Djati dan Khusaini (2003: 31) bahwa "konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manager maupun ahli prilaku 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

berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada padasetiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan prilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya."

Menurut Steers dan Porter (1983: 520) "suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberika segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan"

Berdasarkan pendapat Djati dan Khusaini (2003: 32) "bahwa komitmen organisasi bukan hanya setia pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagai manapun juga akan menentukan prilakunya sebagai perwujudan dari sikap."

Porter dalam kuntjoro (e-psikologi : 2002) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sesuatu yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan individu kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu : penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama organisasi serta keinginan – keinginan mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dalam 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

Cascio (sitat dalam yulianie, dkk. 2003 : 261) dalam (Anima, Vol 18, no 3) mengartikan ''komitmen organisasi sebagai derajat identivikasi individu terhadap organisasi dan keinginan unyuk melanjutkan partisipasi aktifnya didalam organisasi.adanya keinginan seseorang untuk turun aktif dalam organisasi karena pemahaman atau pengetahuan yang dimilikinya tentang organisasi tersebut''.

Jadi artinya yang membedakan kemampuan atau sikap komitmen organisasi dari seorang individu itu tergantung dari tingkat pemahaman individu mengenai organisasi yang dijalaninya.

Kemudian Sheldon (sitat dalam yulianie, dkk. 2003 : 261) dalam (Anima, Vol 18, no 3) mengartikan ''komitmen organisasi sebagai suatu sikap atau orientasi terhadap organisasi yang mengaitkan identitas pribadi orang tersebut terhadap organisasi''. Artinya seorang yang masuk dalam organisasi itu karena masih ada kaitanya dengan latar belakang dari individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang masuk dalam organisasi karena adanya kesamaan pikiran didalamnya . dengan kesamaan piker seseorang akan tetap setia dengan organisasi yang dijalaninya.

Hall (sitat dalam yulianie, dkk. 2003 : 261) dalam (Anima, Vol 18, no 3) mengartikan ''komitmen organisasi sebagai suatu proses terintegrasi atau kongruennya tujuan organisasi dengan individu.penjelasan ini hampir sama dengan para ahli''. Yaitu adanya kecocokan antara visi dan misi individu

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

dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen individu dipengaruhi dari apakah tujuan organisasi sama dengan visi dan misinya.

Kemudian Kanter (sitat dalam yulianie, dkk. 2003 : 261) dalam (Anima, Vol 18, no 3) mengartikan ''komitmen organisasi sebagai suatu kerelaan dari perilaku sosial untuk memberikan usaha serta kesetiaannya terhadap sistem sosial. Kalau pendapat ahli yang satu ini mengatakan bahwa kesetiaan seseorang muncul ketika individu mau dengan suka rela menyumbangkan tenaganya demi kepentingan dalam ruang lingkup sosial''. Hal ini cenderung melihat dari sisi luarnya. Jadi bukan adanya kesamaan tujuan diri tapi karena adanya kerelaan untuk bisa ikut serta dalam sistim sosial.

Komitmen organisasi itu sendiri didefinisikan Schermerhorn dkk (1994 dalam Yuwono, dkk., 2005) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi (*organization commitmen*) merupakan derajat kekuatan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Porter dan Smith (1970 dalam Steers, 1985) menyatakan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan seseorang terhadap organisasi yang memungkinkan seseorang memiliki komitmen yang tinggi sehingga menunjukkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkun untuk kepentingan organisasi tersebut, kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan 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

Penelitian dari (Baron & Greenberg 1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

(Robbins & Judge 2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajad dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Richard M. Steers dalam (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan

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

2. Cara Membentuk Komitmen Organisasi

Tidak ada satu pimpinan organisasi maupun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan organisasi sedang berusaha meng ingatkan peningkatan komitmen anggotanya terhadap organisasi. Menurut Martin dan Nicholls (dalam Armstrong, 1991) dalam (Yuwono dkk, 2005) menyatakan bahwa ada tiga pilar untuk membentuk komitmen seorang terhadap organisasi yaitu:

a. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, untuk mempercayai bahwa adaguna dan manfaatnya bekerja di organisasi untuk merasakan kenyamanan didalamnya, untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu factor penting dalam menciptakan rasa kepemilikan ini adalah meningkatkan perasaan seluruh anggota organisasi bahwa perusahaan (organisasi) ini adalah benar-benar merupakan "milik" mereka. Kepemilikan ini tidak sekedar dalam bentuk kepemilikan saham saja (meskipun kadangkala ini juga merupakan cara yang cukup membantu), namun lebih berupa meningkatkan kepercayaan diseluruh anggota organisasi bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh management sebagai bagian dari organisasi.

b. Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi

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

intrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara membuat kwalitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manager dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendaya gunaan keterampilan dan kemampuan bawahan.

c. Keyakinan dalam management, cara ini mampu dilakukan manakala organisasi benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Management yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa management tau benar kemana organisasi ini akan dibawa, tahu dengan benar bagaimana cara membawa organisasi mencapai keberhasilannya, bahkan sampai pada kemampuan menterjemahkan rencana kedalam realitas.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, yaitu karakteristik personal, karakteristik organisasi. Dessler (1995) sendiri mengemukaan bahwa tingginya komitmen karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh :

a. Nilai-nilai kemanusiaan. Pondasi yang utaman dalam membangun komitmen karyawan adalah adanya kesungguhan dari organisasi untuk bisa memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan.

b. Komunikasi dua arah yang komprehensif. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan, dan kepercayaan pasti membutuhkan komunikasi

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

dua arah. Tanpa adanya komunikasi dua arah mustahil komitmen organisasi dapat dibangun dengan baik.

c. Rasa kebersamaan dan kerukunan. Penelitian yang dilakukan oleh Kantar (dalam Dessler, 1995) menemukan bahwa seperti dalam masyarakat utopis, organisasi yang ingin meraih kebersamaan, seluruh faktor ini bersama-sama menciptakan rasa senasip dan kerukunan, yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan.

d. Visi dan Misi. Dessler (1995) menyatakan bahwa pwmimpin dapat memberi inspirasi bagi tumbuhnya performansi dan komitmen karyawan yang tinggi dengan cara memberi kesempatan pada karyawan untuk dapat mengerti dan memahami visi dan misi bersama dalam sebuah organisasi.

e. Nilai sebagai dasar perekrutan. Nilai personal merupakan dasar kesesuaian seseorang untuk menunjukkan kesesuaian dengan organisasi.

f. Kestabilan kerja. Karyawan dengan kestabilan yang tinggi akan memperoleh komitmen organisasi yang tinggi pula.

g. Pengahayatan finansial. Herzberg et.al (1959) menyatakan bahwa faktor hygiene seperti gaji hanya akan menghasilkan motivasi dalam jangka yang pendek. Oleh karena itu insentif yang diberikan kepada individu yang telah berhasil melampaui target dari apa yang ditetapkan perlu dihargai jerih payah kerja kerasnya.

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

4. Strategi Komitmen Organisasi

Selanjutnya menurut Armstrong (1991), dalam (Yuwono dkk, 2005) ada 10 komponen sebagai sebuah strategi bagi management untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu:

a. Devinisikan dan diseminasikan misi dan nilai-nilai organisasi
b. Sebarkan tujuan organisasi dengan cara meningkatkan pemahaman tiap orang akan strategi organisasi dan ajak anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam menterjemahkan tujuan kedalam strategi
c. Mengajak anggota organisasi untuk terlibat dalam mendivinisikan persoalan dan ikut terlibat dalam pemecahan sampai mereka merasa langkah itu adalah merupakan "milik"nya.
d. Berikan pola kepemimpinan transformasional yaitu memberikan anggota organisasi inspirasi ide yang mengarah pada masa depan
e. Gunakan setiap media komunikasi yang ada untuk menyampaikan pesan secara tepat tentang misi, nilai, dan strategi organisasi.
f. Berikan contoh-contoh dan pelatihan yang merupakan perwujudan dari gaya management organisasi dalam meningkatkan keterlibatan dan kerja sama anggota.
g. Kembangkan proses dan iklim organisasi yang mampu meningkatkan perkembangan keterampilan orang dalam mencapai tujuan prestast yang lebih tinggi.
h. Kenalkan kepada anggota organisasi keuntungan (provit) organisasi dan rencana pencapaian provit untuk tahun-tahun mendatang.

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

i. Gunakan program pelatihan yang ada untuk meningkatkan impresi yang bagus dari karyawan terutama karyawan baru terhadap organisasi.

j. Gunakan workshop atau jenis pelatihan lainnya untuk mengajak semua orang mendiskusikan isu-isu penting yang dihadapi organisasi dan berikan kesempatan pada mereka untuk memberikan kontribusi ide. Bahkan kalau perlu ambil tindakan terhadap ide-ide yang bagus dari mereka.

5. Pendekatan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dijelaskan menurut beberapa pendekatan. Masing-masing pendekatan didasarkan pada asumsi yang berbeda-beda. Menurut Shepperd & Mathew (2000 dalam Yuwono, dkk., 2005) terdapat empat pendekatan komitmen organisasi:

a. **Pendekatan komitmen organisasi berdasarkan sikap (*Attitudinal Approach*).** Menurut pendekatan sikap, komitmen organisasi mengarah pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas, Mowday & Potter (dalam Armstrong, 1999) menyatakan komitmen adalah identifikasi yang relative kuat serta keterlibatan dari individu terhadap organisasi tertentu. Terdapat 3 faktor yang tercakup di dalamnya, yaitu:

   1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
   2) Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan serta tujuan dari 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

3) Penerimaan untuk melaksanakan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.

Streers (dalam Muchinsky, 1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu untuk terlibat dalam organisasi. Hal ini ditandai oleh:

1) Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
2) Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.
3) Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Pendekatan Potter dan Streers yang telah dijelaskan diatas menekankan pentingnya kongruensi antara nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jika organisasi semakin mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Sementara itu menurut Kuncoro (dalam Ino Yuwono), terdapat 2 (dua) komponen dalam komitmen organisasi yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku.

1) Komponen sikap meliputi:
   a) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi

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

dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggan menjadi bagian dari organisasi.

b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.

c) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2) Sedangkan yang termasuk komponen kehendak untuk bertingkah laku adalah:

a) Kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini diwujudkan melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.

b) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

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. **Pendekatan komitmen organisasi multi dimensi (*Multidimensional Approach*).** Allen & Meyer (1990) dalam (yuwono dkk., 2005) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1) *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *Affective Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2) *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3) *Normative Commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

c. **Pendekatan komitmen organisasi normative**

Weiner (1982 dalam Yuwono, dkk., 2005) menyatakan bahwa perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab.

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

d. Pendekatan komitmen organisasi berdasarkan prilaku

White menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga area keyakinan ataupun perilaku yang ditampilkan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Ketiga area itu adalah:

1) Keyakinan dan penerimaan terhadap organisasi, tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi tersebut.
2) Adanya keinginan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan keinginan organisasi. Hal ini tercakup diantaranya menunda waktu libur untuk kepentingan organisasi dan bentuk pengorbanan yang lain tanpa mengharapkan personal gain secepatnya.
3) Keyakinan untuk mepertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut.

Penelitian Ange & Perry (1981) serta bateman & Stresser (1984) (dalam Yuwono, dkk., 2005) menemukan kenyataan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki komdisi:

1) Individu-individu itu lebih mampu beradaptasi
2) Jumlah karyawan yang keluar-masuk (*turnover*) lebih sedikit
3) Kelambatan dalam bekerja lebih sering dijumpai
4) Kepuasan kerja lebih tinggi (dalam Muchinsky, 1993)

6. Komponen Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1990) dalam (yuwono dkk., 2005) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *Affective, Continuance,* dan *Normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau

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

dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut:

a. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *Affective Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997).

b. *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

c. *Normative Commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

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. Pengertian Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, Bab 1: ketentuan umum, pasal I yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaanya guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Selain itu berdasarkan keputusan mentri tenaga kerja nomor: KEP150/MEN/1999 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas pasal 1, ayat 4, yang dimaksud tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang berdasarkan waktu tidak tentu yang selanjutnya disebut perjanjian kerja waktu tidak tertentu, adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam hubungan kerja.

Terdapat dua bentuk perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja bersifat tetap dan perjanjian kerja bersifat tidak tetap yang masing-masing akan menghasilkan tipe karyawan tetap dan karyawan tidak tetap/ kontrak. Pada perjanjian kerja yang bersifat tetap memiliki ikatan kerja antara perusahaan dengan karyawan tanpa adanya batas waktu.

Sedangkan perjanjian kerja yang bersifat tidak tetap akan menghasilkan karyawan kontrak, biasanya mempunyai batas waktu tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Persetujuan yang telah disepakati itu dikenal dengan kontrak kerja, jadi kontrak kerja tersebut disertai dengan batas waktu

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

ikatan kerja, misalya dua tahun. Jadi selama dua tahun tersebut karyawan tidak dapat atau tidak berhak untuk meminta kenaikan jabatan atau gaji dan sebagainya yang diluar perjanjian sebelumnya, kecuali jika sudah ada persetujuan dari kedua belah pihak. Bila ontrak kerja telah habis dapat diperpanjang dan diangkat menjadi karyawan atau bahkan dihentikan kontrak kerjanya.

Martha L. Shokey (1994) mendefinisikan karyawan tetap sebagai orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan jangka waktu yang lama dan berhak untuk mendapatkan gaji dan jabatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja dengan batas waktu yang telah disepakati bersama antara pekerja dengan organisasi perusahaan. Batas waktu yang telah ditentukan antara pekerja dengan organisasi perusahaan dapat diperpanjang jika perusahaan memandang perlu untuk terus mempekerjakanya. Tetapi jika perusahaan tidak memerlukan karyawan tersebut, maka sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan berakhirlah pekerjaan tersebut dengan karyawan.

Jadi, karyawan tetap adalah karyawan yang menurut Wijanarti, (2011) adalah sebagai berikut:

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam "Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu"
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.

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

5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

Jadi, karyawan kontrak adalah karyawan yang menurut Wijanarti, (2011) adalah sebagai berikut:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam "Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu"
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
    a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
    b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
    c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
    d. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.

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

5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan bisa menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

C. Hubungan Antara Karyawan Tetap dan Kontrak Terhadap Komitmen Organisasi

komitmen organisasi bukan hanya setia pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagai manapun juga akan menentukan prilakunya sebagai perwujudan dari sikap

komitmen organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam individu yaitu faktor personal, dan berikutnya adalah faktor yang berasal dari luar individu yaitu faktor organisasional Dessler (1995). Faktor personal merupakan faktor yang ada didalam diri individu dalam menyikapi bermacam masalah yang ada didalam suatu organisasi, hubungan interpersonal diantara individu, pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia, masa kerja disini juga ditentukan oleh status kepegawaian seorang karyawan, dimana

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

karyawan tetap memiliki masa kerja yang lama dalam perusahaan sedangkan karyawan tetap masa kerjanya terbatas kontrak kerja.

Komitmen organisasi tidak begitu saja ada ketika seorang menjadi karwayan dalam suatu perusahaan maupun instansi dimana ia bekerja, tetapi komitmen organisasi akan muncul seiring dengan adanya dorongan dalam diri individu untuk melaksanakan suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi untuk itu komitmen organisasi perlu di tanamkan dalam diri individu selama ia menjadi karyawan dalam suatu perusahaan.

D. Kerangka Teoritik

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang di tunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

a. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan

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

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

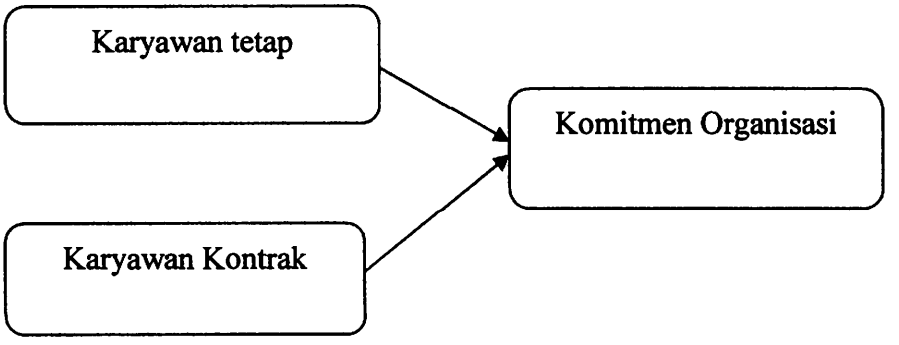
Affective Commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997).

b. *Continuance Commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *Continuance Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

c. *Normative Commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

Martha L. Shokey (1994) mendefinisikan karyawan tetap sebagai orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan jangka waktu yang lama dan berhak untuk mendapatkan gaji dan jabatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja dengan batas waktu yang telah disepakati bersama antara pekerja dengan organisasi perusahaan. Batas waktu yang telah ditentukan antara pekerja dengan organisasi perusahaan dapat diperpanjang jika perusahaan memandang perlu untuk terus mempekerjakanya. Tetapi jika perusahaan tidak memerlukan karyawan tersebut, maka sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan berakhirlah pekerjaan tersebut dengan 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



E. *Penelitian Terdahulu yang Relevan*

Dalam penelitian terdahulu penulis menemukan beberapa judul penelitian terdahulu yang relevan diantaranya adalah

Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap yang di tulis oleh Olivia Ramona dan Theodorus Marten pada tahun 2000, pada penelitian diatas ditemikan hasil bahwa tidak idak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara Karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan faktor pekerjaan, supervisi, upah. promosi, dan rekan kerja di Food and Beverage Division The Ritz-Carlton, Bali.

Perbedaan Motivasi Mengembangkan Karir antara karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak ditulis oleh Bayu Nurman (2009) Berdasarkan hasil analisis data penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi mengembangkan karir ditinjau dari status karyawan tetap dan kontrak. Karyawan kontrak memiliki motivasi mengembangkan karir yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan karyawan Kontrak di tulis oleh Elya Dwi Lestari (2008) Kesimpulan

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 penelitian ini bahwa secara umum faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor ekonomi dan secara khusus faktor status kekaryaan kepuasan dalam bekerja, ketenangan mental, jaminan dan pelindungan dalam pekerjaan, suasana kerja yang bersahabat antar anggota organisasi, fasilitas dan sarana serta prasarana kerja, ternyata juga berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Dan konsekuensi yang paling tinggi atas kondisi semangat kerja terjadi pada karyawan kontrak karena mereka mempunyai tingkat kecemasan yang tinggi atas status kekaryaan, sehingga membuat mereka lebih semangat dalam bekerja.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja oleh Astri Wulandari 2009, Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

Beberapa Faktor Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi oleh Azuar Juliandi Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervise, dan imbalan terhadap komitmen organisasi. Dalam analisis regresi parsial menunjukkan bahwa kondisi kerja dan supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan rekan kerja dan imbalan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Imbalan merupakan predictor terbesar yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (studi pada PT. Industri Sandang Nusantara Cabang

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

Lawang) oleh Reza Marbyana dari hasil penelitian diketahui (1) Terdapat pengaruh negatif secara langsung yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja -0.372 (2) Terdapat pengaruh negatif secara langsung yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi -0.367 (3) Terdapat pengaruh positif secara langsung yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja 0.271 (4) Terdapat pengaruh negatif secara tidak langsung yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

F. Hipotesis

Azwar (2007) Hipotesis dapat diartikan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul.

Ho: Tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak

Ha: Ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar, (2007) pendekatan kuantitatif yaitu menekankan analisisnya pada data–data *numerical* (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistik pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungang antara variable yang diteliti. penelitian kuantitatif karena terdiri dari dua variable yang saling mempegaruhi dengang analisis mengunakan statistik.

Penelitian ini menggunakan penelitian analisis komparatif atau analisis perbedaan yaitu bentuk analisis variabel (data) untuk mengetahui perbedaan diantara kedua kelompok variabel (data) atau lebih (Hasan, 2004).

Dalam penelitian kausal komparatif dua kelompok individu yang secara umum mempunyai persamaan, dipilih untuk diperbandingkan, disebabkan antar kedua kelompok tersebut yang satu memiliki cirri satu dan yang tidak (Arikunto, 2006). Dari adanya perbedaan inilah peneliti ingin mengetahui apakah ada hal lain yang berbeda sebagai satu ciri yang berbeda 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

B. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan konsep yang mempunyai variabilitas. Suatu konstruk yang bervariasi atau yang dapat memiliki bermacam nilai tertentu (Latipun,2002). Dalam penelitian ini terdapat dua variable :

1. Variabel bebas (X_1) : karyawan tetap PT KEJAR (Kelola jasa arta) Surabaya
2. Variabel bebas (X_2) : karyawan kontrak PT KEJAR (Kelola jasa arta) Surabaya

   Variabel pengaruh dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak PT KEJAR (Kelola jasa arta) Surabaya
3. Variabel Terikat (Y) : komitmen organisasi

   Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi

C. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut (Nazir, 1988) adalah "suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable konstruk dengan cara memberikan arti atau mengspesifikasikan kegiatan atau member suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur konstruk atau variabel tersebut".

Komitmen organisasi: Berdasarkan berbagai devinisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tiga dimensi utama yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi affektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi dan beban moral untuk terus berada dalam 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

Karyawan tetap: kesimpulan dari beberapa definisi karyawan tetap adalah seorang pekerja dalam suatu perusahaan atau instansi dalam waktu yang lama dan berhak untuk mendapat gaji, fasilitas dan pesangon ketika pensiun dari perusahaan.

Karyawan kontrak : kesimpulan dari beberapa definisi bahwa karyawan kontrak adalah seorang pekerja dalam suatu perusahaan atau instansi yang dibatasi oleh perjanjian kerja berhak untuk mendapatkan gaji dan tidak mendapatkan uang pensiun ketika habis masa kontraknya, perjanjian kerja bisa diperpanjang atau diputuskan menurut ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan.

D. Indikator variabel

1. Affective
   a. Melibatkan diri dengan kegiatan organisasi
   b. Memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi
   c. Memiliki loyalitas
   d. Memiliki kepercayaan pada organisasi
   e. Voice = memberikan saran untuk kemajuan organisasi
2. Continuence
   a. Merasa rugi meninggalkan organisasi
   b. Memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi
   c. Memiliki kebutuhan akan organisasi
3. Normative
   a. Memiliki tanggung jawab

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. Memiliki kedisiplinan dalam organisasi

c. Menyelesaikan tugas dengan tepat

E. *Instrument Penelitian dan Blue Print*

1. Instrument penelitian

Instrument yang digunakan adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan untuk mendapatkan informasi yang mendasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau informasi yang diteliti (Ahyari, 1983). Kuesioner ini bersifat tertutup dimana pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban dari beberapa alternative saja atau memilih pada satu jawaban saja (Nazir, 1988). Penyusunan skala pengukuran dalam kuesioner di sini menggunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LRS) dengan 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu – ragu (R), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3. 1 Skala Likert

Nilai	Favourable	Unfavourabel
S	5	1
SS	4	2
R	3	3
TS	2	4
STS	1	5

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

2. Blue Print

Tabel 3.2 Blue Print

Dimensi	Indikator	Aitem	
		F	UF
Affective	a. Melibatkan diri dengan organisasi	1, 23	18, 27
	b. Memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan organisasi	2	19, 28
	c. Memiliki Loyalitas	3, 24	20
	d. Memiliki kepercayaan pada organisasi	4	21, 29
	e. Voice = memberikan saran untuk kemajuan organisasi	5	22
Continuance	a. Merasa rugi meninggalkan organisasi	12	6
	b. Memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi	13	7, 30
	c. memiliki kebutuhan akan organisasi	14	8
Normative	a. Memiliki tanggung jawab	15, 25	9
	b. Memiliki kedisiplinan	16, 26	10
	c.Menyelesaikan tuas dengan cepat	17	11
JUMLAH		**15**	**15**

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

F. Subjek Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil subjek di PT Kelola Jasa Arta (KEJAR) cabang Surabaya, Kejar Adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam jasa Cash Management dan Service yang didukung oleh tenaga-tenaga management yang professional serta ditopang oleh yayasan dari bank pemerintah dan bank swasta nasional.

Bank dapat mengalihkan penanganan operasional perbankan kepada PT Kejar, karena PT Kejar menyediakan layanan terpadu untuk memenuhi kebutuhan pemrosesan dan pendistribusian uang tunai dan warkat kliring kepada industri perbangkan. Dengan demikian Kejar membantu industri perbankan dalam mengurangi biaya operasional, mencegah duplikasi dan beban kerja serta meningkatkan produktifitas, menjaga kerahasiaan dan keamanan didalam operasional perbankan.

Perusahaan ini memiliki moto Kepercayaan (*Trust*), Keamanan (*Scurity*) dan Ketepatan (*Punctuality*).

1. Populasi

Dalam metode penelitian kata populasi amat popular, digunakan untuk menyebutkan serumpunan atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (bungin, 2009).

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

Populasi yang akan di teliti adalah seluruh orang yang menjadi karyawan di PT Kejar, Jumlah karyawan pada perusahaan ini 159 orang dengan rincian karyawan tetap sebanyak 35 orang dan karyawan kontrak sebanyak 124 orang.

Tabel 3. 3 data subjek

Jabatan dalam perusahaan	**Status Karyawan**	
	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Back office	3	8
ATM	0	12
Scurity inspection	8	4
CPC	10	45
OA-CIT	10	28
Driver-CIT	4	27
Σ	**35**	**124**

2. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel, rancangan sampel probabilitas (*Probability Sampling Design*) artinya penarikan sampel didasarkan atas pemikiran bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan demikian, dalam rancangan ini tidak terdapat diskriminasi unit populasi yang satu dengan yang lainya (bungin, 2005).

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

Pengambilan sampel menggunakan teknik mengundi unit-unit populasi (*Simple Random Sampling*), peneliti menggunakan teknik tersebut karena dari ke tiga tehnik: (1) teknik mengundi unit-unit populasi, (2) mengundi tabel bilangan random, (3) pengambilan system sistematis. teknik mengundi unit-unit populasi sangat cocok digunakan, karena populasi yang akan diteliti tidak terlalu banyak dan memungkinkan untuk menggunakan teknik tersebut.

Jumlah sampel diambil dari disertasi Rahmady (2004 dalam Bungin, 2005). Rumus hitungan besaran sampel :

$$n = \frac{N}{N(d)^2+1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah Populasi

d : Nilai presisi (ditentukan dalam jumlah ini sebesar 90% atau $\alpha = 0,1$

jadi jumlah sampel dalam penelitian ini :

karyawan tetap $n = \frac{N}{N(d)^2+1} n = \frac{35}{35(0,1)^2+1} = \frac{35}{1,35} = 2,59 = 26$

karyawan kontrak $n = \frac{N}{N(d)^2+1} n = \frac{124}{124(0,1)^2+1} = \frac{124}{2,24} = 55,35 = 55$

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 hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel yang di ambil dari karyawan tetap sebanyak 26 orang, sedangkan dari karyawan kontrak sebanyak 26 orang. Pengambilan sampel disamakan dengan tujuan mempermudah analisis data.

G. Analisis data

1. Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil alat ukur yang sesuai dengan maksud dilakukanya pengukuran tersebut (Azwar, 1997).

Data yang digunakan merupakan hasil skor dari kuisioner yang disebarkan dalam bentuk kualitatif dan diubah dalam bentuk kuantitatif. Data kuantitatif tersebut kemudian diuji validitasnya dengan menggunakan program *SPSS 17,0 for windows* dalam perhitungan korelasi. Uji validitas item-item pernyataan terdapat dalam kuisoner dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitasnya atas nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansinya kurang dari taraf kesalahan (5% atau 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa alat tersebut valid.

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

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{(n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2 (n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2))}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antar variabel x dan y

x = (Xi - X)

y = (Yi – Y)

2. Uji Reliabelitas

Reliabilitas merupakan peterjemahan dari kata reliability yang berasal dari kara rely dan ability sering disamakan dengan consistency, stability, dependability (kepercayaan, keandalan, keajegan, kestabilan, konsisten, dan sebagainya). Pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana hasil alat tes tersebut dapat dipercaya. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliable.

Pengukuran yang tidak reliable akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh factor eror (kesalahan) daripada factor perbedaan yang sesungguhnya. (Azwar, 2008)

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik alpha cronbactis melalui program *SPSS versi 17,0.* Data untuk menghitung koefisien

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

reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan dua kali pada kelompok subyek. Adapun ketentuannya sebagai berikut: jika nilai korelasi sama atau lebih besar dari r table, maka instrument tersebut reliable. Sebaliknya jika kurang dari r table maka instrument kurang reliable, maka rumusan koefisien Alpha adalah:

Rumus

$$Ral = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(\frac{1-\sum Vi}{Vt}\right)$$

Keterangan :

Ral = korelasi keandalan alpha

$\sum$Vi = jumlah variansi bagian 1

Vt = variansi total

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui kenormalan distribusi sebesar skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan seberapa jauh penyimpangan tersebut variabel yang diuji hanya variabel terikat (Y), pada penelitian ini variable terikatnya adalah komitmen organisasi.

Kaidah yang digunakan:

Jika nilai Sig. Atau signifikan < 0,05, maka distribusi adalah **tidak normal**

Jika nilai Sig. Atau signifikan > 0,05, maka distribusi adalah **norma**

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

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data bertujuan menjelaskan apakah data berasal dari populasi yang mempunyai varians sama atau tidak.

Kaidah yang digunakan:

Jika nilai Sig. Atau signifikan < 0,05, maka data berasal dari populasi yang mempunyai varians **tidak sama**

Jika nilai Sig. Atau signifikan > 0,05, maka data berasal dari populasi yang mempunyai varians **sama**

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini mengunakan analisis Uji-t Dua Sampel saling Bebas (*Independent Sampels T-test*). Uji-t sampel saling bebas (*Independent Sampels T-test*) merupakan prosedur uji-t untuk sampel bebas dengan membandingkan rata-rata dua kelompok kasus, dan kasus yang di uji bersifat acak.

Uji-t untuk sampel saling bebas (*Independent Sampels T-test*) itu menguji kemampuan generalisasi rata-rata data dua sampel yang tidak berkorelasi. Pada sampel-sampel berkorelasi biasanya terdapat pada rancangan penelitian eksperimen. Sedangkan pada penelitian survey, biasanya sampel-sampel yang dikomparasikan adalah sampel independent.

Perhitungan statistik dilakukan untuk masing-masing variable dan selisih antara keduanya yaitu:

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

1. Untuk tiap variable akan dihitung rata-rata, ukuran sampel, standart deviasi dan standart eror rata-rata
2. Untuk selisih rata-rata dua variable akan dihitung rata-rata, standart eror, dan selang kepercayaan

Uji-t untuk sampel saling bebas (*Independent Sampels T-test*) ini menghasilkan:

1. Statistik deskriptif untuk tiap variabel yang diuji.
2. Nilai signifikansinya.
3. Uji kesamaan varian.

Criteria data yang dapat diuji dengan menggunakan Uji-t sampel saling bebas (*Independent Sampels T-test*), yaitu:

1. Data yang digunakan adalah data kuantitatif (interval dan rasio)
2. Data harus saling bebas dari sampel dan berdistribusi normal

Terdapat dua rumus yang digunakan Uji-t sampel saling bebas (*Independent Sampels T-test*) adalah sebagai berikut:

1. $$t = \frac{x_1 + x_2}{\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

2. $$t = \frac{x_1 + x_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

<u>Keterangan:</u>

x_1 = Rata-rata sampel 1

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

x_2 = Rata-rata sampel 2

s_1 = Simpangan baku sampel 1

s_2 = Simpangan baku sampel 2

s_1^2 = Varian sampel 1

s_2^2 = Varian sampel 2

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Perizinan

Sebelum penelitian dilakukan, hal yang paling penting dilakukan adalah meminta perizinan kepada pihak PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya untuk melakukan penelitian perusahaan tersebut. Selain itu, dilakukan penjelasan tentang tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara pihak peneliti dengan pihak perusahaan. Pengajuan surat izin dilakukan pada tanggal 24 Mei 2011 kepada HRD PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya Bpk Soedarsono, SE.

b. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu diperhatikan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian dilapangan, persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur atau angket, dan penentuan skor untuk alat ukur. Namun sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap yang perlu dilakukan yaitu:

1) Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai.

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

2) Melakukan studi pustaka dengan tujuan mencari dan menelaah teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian
4) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data termasuk menentukan indikator-indikator untuk menyusun alat ukur dan menentukan skala yang akan dipakai
5) Menentukan populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori.

c. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya pada tanggal 06 juni s/d 08 juni, penyebaran angket tidak dilaksanakan peneliti secara langsung karena prosedur dari perusahaan, angket diberikan kepada HRD PT KEJAR sebanyak 52 kemudian disebarkan kepada subjek yang telah menjadi sampel yang sebelumnya sudah dipilih peneliti dengan tehnik Simpel Random Sampling kemudian pada tanggal 08 juni peneliti mengambil data tersebut, 52 angket terisi lengkap.

Kemudian peneliti melakukan rekap data untuk mempersiapkan pelaksanaan analisis secara statistik, juga dilakukan untuk mengetahui sejauhmana validitas dan reliabelitas serta normalitas dan homogenitas alat ukur yang digunakan.

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 4.1 Jadwal penelitian

No	Tanggal	Keterangan
1	08 Maret 2011	Membuat Proposal
2	24 Maret 2011	Seminar Proposal
3	27 Mei 2011	Observasi Lapangan
4	06 Juni 2011	Penyebaran Angket
5	10 Juni 2011	Penyekoran dan Pengolahan Data
6	15 Juni 2011	Analisis data dan Intepretasi

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan computer program SPSS Versi 17.0. adapun syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi (**r** hitung) harus positif dan lebih besar atau sama denagn **r** tabel. Dalam uji validitas skala komitmen organisasi menggunakan korelasi **Product Moment.**

Dari hasil ketentuan diatas maka diperoleh hasil uji validitas diketahui N = 52 orang, brarti df = N-2 ⇨ 52 – 2 = 50 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka diperoleh r tabel 0.279. dari 30 item terdapat 19 item yang valid dan 11 item yang tidak

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 4.2 Uji validitas angket komitmen organisasi

No	r Tabel	*Corrected Item Total Correlation*	Keterangan
1	0,279	.474	Valid
2	0,279	.282	Valid
3	0,279	.482	Valid
4	0,279	.005	Tidak valid
5	0,279	.294	Valid
6	0,279	.224	Tidak valid
7	0,279	.463	Valid
8	0,279	.242	Tidak valid
9	0,279	.522	Valid
10	0,279	.539	Valid
11	0,279	.676	Valid
12	0,279	.254	Tidak valid
13	0,279	.079	Tidak valid
14	0,279	.483	Valid
15	0,279	.549	Valid
16	0,279	.530	Valid
17	0,279	.459	Valid
18	0,279	.248	Tidak valid
19	0,279	.498	Valid
20	0,279	-.068	Tidak valid
21	0,279	.155	Tidak valid

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

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

22	0,279	.445	Valid
23	0,279	.266	Tidak valid
24	0,279	.232	Tidak valid
25	0,279	.219	Tidak valid
26	0,279	.576	Valid
27	0,279	.478	Valid
28	0,279	.302	Valid
29	0,279	.425	Valid
30	0,279	.389	Valid

b. Hasil Uji Reliabelitas

Reliabilitas alat ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil relative sama. untuk mencari reliabilitas alat ukur skala komitmen organisasi digunakan rumus alpha.

Reliabilitas alat tes yang juga menunjukkan derajad kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil validitas dan reliabilitas adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang mana rumus yang dipakai adalh rumus Alpha. Dengan ketentuan jika harga Alpha bertanda positif dan lebih besar dari tabel, maka variabel dikatakan reliabel. Pada penelitian ini subyek penelitian sebanyak 52,

maka dengan menggunakan tingkat signifikan 5% diperoleh nilai Koefisian Cronbach's Alpha sebesar 0.824 dan lebih besar dari r tabel (0,297). Maka instrument tersebut reliabel. Artinya sebagian item sangat reliabel sebagai instrument pengupulan data.

kriteria lain menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau > 0.8 maka instrument tersebut reliabel, sebaliknya kalau < 0.8 maka instrument kurang reliabel (Sarwono, 2006). Berdasarkan nilai koefisien cronbach's alpha 0,824 > 0,8 maka instrument tersebut sangat reliabel. Artinya item-item tersebut sangat reliabel sebagai instruen pengumpul data.

c. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. 3 Uji Normalitas

	Statuskaryawan	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
komitmen organisasi	karyawan tetap	.123	26	.200(*)	.957	26	.336
	karyawan kontrak	.134	26	.200(*)	.951	26	.240

Pada uji Kolmogorov-Smirnov (a) dengan keterangan adalah sama dengan uji Lilliefor (lihat tanda a dibawah label), maka dapat diperoleh haega signifikansi sebagai berikut. Nilai komitmen organisasi karyawan tetap dengan derajat kebebasan = 26 signifikansi 0.200 > 0.05 maka bisa dikatakan berdistribusi **normal**. Sedangkan nilai komitmen organisasi karyawan kontrak dengan derajat kebebasan = 26 signifikansi 0.200 > 0.05 maka bisa dikatakan berdistribusi **normal**.

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

d. Hasil Uji Homogenitas

Tabel 4. 4 Uji Homogenitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
komitmen organisasi	Based on Mean	.328	1	50	.570
	Based on Median	.279	1	50	.600
	Based on Median and with adjusted df	.279	1	49.274	.600
	Based on trimmed mean	.296	1	50	.589

Pada uji levene (data yang dipakai adalah hasil dari **Based on trimmed mean**) data ini lebih berguna untuk memberikan informasi tentang nilai yang sebenarnya, diperoleh signifikansi 0.589 > 0.05 maka data dapat dikatakan berasal dari populasi yang mempunyai varians **sama.**

e. Hasil Uji *Independent Sampel T-test*

Tabel 4. 5 Group Statistics

	status kepegawaian	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
komitmen organisasi	karyawan tetap	26	110.5769	10.41220	2.04200
	karyawan kontrak	26	101.1538	9.15070	1.79460

Hasil uji T-test pada Group statistics, memuat deskriptif tentang komitmen organisasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap meliputi banyaknya data, mean, standartdeviasi dan standart error mean.

Banyaknya data atau subjek (N) masing-masing untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak sebanyak 26, rata-rata (mean) komitmen organisasi karyawan tetap = 110.5769 dan karyawan kontrak = 101.1538

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

simpangan baku (standart deviation) masing-masing untuk karyawan tetap =10.41220 dan karyawan kontrak = 9.15070. Standart error mean masing-masing untuk karyawan tetap = 2.04200 dan karyawan kotrak = 1.79460.

Tabel 4. 6 Hasil *Independent Sampel T-test*

variabel	Poled varience t test	Mean difference	Signifikansi (2-tailed)
Komitmen organisasi	3.466	9.42308	.001

Pada kasus ini terlihat bahwa t hitung dengan Equal variance assumed (diasumsikan kedua varians sama atau menggunakan poled varience t test) adalah 3.466 dengan signifikansi 0.001, karena signifikansi < 0,05 maka Ho **ditolak**, dan brarti Ha **diterima**. Dengan demikian berarti komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak berbeda atau dengan kata lain ada perbedaan yang signifikan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Sedang jika dilihat dari perbedaan rata-rata (mean difference) komitmen organisasi adalah 9.42308. Angka ini berasal dari rata-rata komitmen organisasi karyawan tetap dikurangi dari rata-rata komitmen organisasi karyawan kontrak (110.5769 – 101.1538 = 9.42308).

Berdasarkan rata-rata komitmen organisasi, dimana karyawan tetap memiliki rata-rata sebesar 110.5769 sedangkan karyawan kontrak memiliki rata-rata sebesar 101.1538, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap PT KEJAR (kelola jasa arta) lebih berkomitmen pada organisasi daripada karyawan kontrak.

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

Berdasarkan keterangan 95% Confidence Interval of means dan kolom Equal variance assumed didapat angka Lower (perbedaan rata-rata bagian bawah) adalah 3.96277 dan Upper (perbedaan rata-rata bagian atas) adalah 14.88339. Hal ini berarti perbedaan komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan kontrak berkisar antara 3.96277 sampai 14.88339 dengan perbedaan rata-rata adalah 9.42308.

f. Kategori Skor

Norma kategori skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Norma Skor

Rentang Skor	Kategori
$X < (\varkappa - SD) \Rightarrow 105{,}8 - 10{,}8 = 95$	Rendah
$(\varkappa - SD) \leq X \leq (\varkappa + SD) \Rightarrow 95 \leq X \leq 115$	Sedang
$X > (\varkappa + SD) \Rightarrow X > 115$	Tinggi

Keterangan:

X : Subjek

$\varkappa$: Rata-tara / Mean

SD : Standart Deviasi

Berdasarkan table norma skor diatas maka diperoleh prosentase kategori komitmen karyawan sebagai berikut:

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 4. 8 Klasifikasi komitmen karyawan

Kategori	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah	%
Rendah	2 orang	5 orang	7	13.461
Sedang	17 orang	20 Orang	37	71.153
Tinggi	7 Orang	1 orang	8	15.384
Σ	26	26	52	100%

Jumlah kategori komitmen organisasi rendah sebanyak 7 orang 13.461% dengan rincian karyawan tetap yang termasuk komitmennya rendah sebanyak 2 orang, karyawan kontrak yang termasuk komitmenya rendah sebanyak 5 orang. kategori komitmen organisasi sedang sebanyak 37 orang 71.153% dengan rincian karyawan tetap yang termasuk komitmennya sedang sebanyak 17 orang, karyawan kontrak yang termasuk komitmenya sedang sebanyak 20 orang. Sedangkan kategori komitmen organisasi tinggi sebanyak 8 orang 15.384% dengan rincian karyawan tetap yang termasuk komitmennya tinggi sebanyak 7 orang, karyawan kontrak yang termasuk komitmenya tinggi sebanyak 1 orang.

B. Pengujian Hipotesis

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Metode yang digunakan adalah *Independent Sample t-test*.

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

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak

Ha: Ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak

Adapun prosedur yang digunakan untuk mengadakan interpretasi hasil *Independent Sample T-test* adalah dengan melihat signifikansi (2-*tailed*) diperoleh dari analisis mengunakan *SPSS 17.00 for Windows*.

Hasil pengukura komitmen organisasi dengan menggunakan *Independent Sample t-test* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Hasil uji *Independent Sampel T-test*

Variable	Poled varience t test	Signifikansi (2-tailed)
Komitmen organisasi	3.466	.001

Berdasarkan dari table diatas diketahui bahwa T-test 3.466 dengan taraf Signifikan (2-tailed) 0.001 yang berarti lebih kecil dari nilai α (0.05). dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima dengan demikian hipotesis yang diterima adalah bahwa ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya.

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

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dari perhitungan *T-test Independent Sampels* yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001 yang berarti lebih kecil dari nilai α (0.05). karyawan tetap pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya memiliki nilai rata-rata komitmen yang lebih besar dari pada karyawan kontrak. Data statistik menunjukkan karyawan tetap menghasilkan *mean* 110.5769 sedangkan karyawan kontrak menghasilkan *mean* 101.1538, karyawan tetap memiliki *mean* yang lebih besar dari pada karyawan kotrak yang berarti komitmen pada organisasi untuk karyawan tetap lebih besar dibandingkan dengan komitmen karyawan kontrak pada organisasi.

Djati & Khusaini (2003) menyebutkan bahwa komitmen organisasi bukan hanya setia pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagai manapun juga akan menentukan prilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Menurut Steers, Porter, dan Mowday (dalam Okorita, dkk, 2001), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

a. Karakteristik Personal

Mencakup usia, masa kerja, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, factor kepribadian, serta ingkat pendidikan. Kurniasari (2005) menyatakan bahwa usia

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

dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Dari jenis kelamin, wanita umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Berdasarkan tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi, sehingga komitmennya semakin rendah.

b. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Hasil studi Morris dan Sherman (dalam Kurniasari, 2005) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negative antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.

c. Karakteristik Struktural

Meliputi derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan

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

pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan krjanya.

Manager HRD PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya mengatakan bahwa gaji karyawan tetap dengan gaji karyawan kontrak berbeda, gaji karyawan tetap juga berbeda pula menyesuaikan masa kerjanya, hari kerja senin-jumat, jika sabtu dan minggu masuk maka terhitung lembur, untuk tanggal merah juga termasuk lembur jika masuk kerja. Karyawan bagian lapangan (Kasir dan Driver) ada uang lembur untuk staf tidak ada uang lembur tetapi ada uang tunjangan jabatan.

Seperti yang dijelaskan Bernard (1938) dan Simon 1945, 1976 (dalam lee & Johnson 1991) yang menyatakan bahwa Ketika dorongan dari perusahaan melebihi kontribusi individu maka komitmen akan terbentuk, namun ketika dorongan tidak melampaui kontribusi komitmen tidak akan terbentuk. Dorongan tersebut termasuk kompensasi keuangan (financial *compensation*). Berdasarkan data, dorongan yang di dapat dari perusahaan pada karyawan kontrak tidak sebaik karyawan tetap seperti gaji, fasilitas, tunjangan kesejahteraan, cuti, pesangon di masa akhir kerja ataupun mengundurkan diri (http://www.portalhr.com/klinikhr/hubungankaryawan).

Dilihat dari apa yang diperoleh karyawan tetap di PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya, sudah menjadi alasan mengapa pada penelitian ini menghasilkan komitmen organisasi pada karyawan tetap lebih tinggi dari karyawan kontrak di

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

PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya, karena gaji karyawan tetap lebih banyak daripada gaji karyawan kontrak.

Seperti yang dijelaskan Bernard (1938) dan Simon 1945, 1976 (dalam lee & Johnson 1991) yang menyatakan bahwa Ketika dorongan dari perusahaan melebihi kontribusi individu maka komitmen akan terbentuk, namun ketika dorongan tidak melampaui kontribusi komitmen tidak akan terbentuk. Dorongan tersebut termasuk kompensasi keuangan (financial *compensation*).

Hasil penelitian ini dapat diketahui karyawan tetap memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi disbanding karyawan kontrak, yang berarti juga karyawan tetap memiliki *Job Security* yang cenderung stabil.

Karyawan kontrak PT KEJAR kejar dapat menjadi karyawan tetap dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut. Masa kerja minimal 4 tahun kontrak, disiplin dan tidak pernah melanggar peraturan perusahaan dalam bekerja serta lulus tes menjadi karyawan tetap.

Kelemahan pada penelitian ini adalah dimana angket tidak disebarkan peneliti sendiri, melainkan oleh HRD PT KEJAR dikarenakan prosedur dari perusahaan, peneliti hanya menyerahkan dan menerimanya lagi beberapa hari kemudian bukan menjadi pengawas saat sampel terpilih mengisi angket.

Semua pemaparan diatas diharapkan dapat menjelaskan alas an terdapatnya perbedaan komitmen organisasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari *T-test Independent Sampels* maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya, diketahui bahwa karyawan tetap pada PT KEJAR (Kelola Jasa Arta) Surabaya memiliki komitmen organisasi lebih tinggi disbanding dengan karyawan kontrak.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang peneliti berikan baik yang berkenaan dengan kepentingan ilmiah maupun saran yang berkenaan dengan kepentingan praktis.

1. **bagi perusahaan**

   a. Perusahaan diharapkan mematuhi perjanjian kerja yang telah disetujui untuk karyawan kontrak serta memberikan konstribusi yang memuaskan sehingga komitmen karyawan kontrak bisa sebaik karyawan tetap.

   b. Agar selalu menjaga hubungan personal antara perusahaan agar karyawan yang memiliki komitmen tinggi tetap tinggi dan karyawan kag memiliki komitmen kurang dapat membangun lebih baik lagi komitmennya pada perusahaan

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

2. **bagi karyawan**

   a. Supaya memberikan konstribusi baik *Affective, Continuence* maupun *Normative* kepada perusahaan sebaik mungkin agar terciptanya hubungan timbal-balik yang baik antara perusahaan dan para karyawan

3. **bagi peneliti selanjutnya**

   a. Lebih mengontrol pada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi variabel komitmen organisasi yang mungkin diketahui dikemudian hari atau lebih diketahui oleh peneliti lain

   b. Meskipun skala yang digunakan telah di uji validitas dan reliabliabelitas, namun untuk peneliti selanjutnya perlu di uji kembali karena alat ukur yang valid dan reliabel pada suatu tempat belum tentu valid dan reliable di tempat lain.

   c. Agar supaya angket penelitian disebarkan sendiri bukan di sebarkan oleh wakil dari perusahaan, guna untuk lebih meyakinkan faliditas data penelitian.

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

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Abu. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

As'ad. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Azwar, saifuddin. (1997). *Reliabelitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakatra: Pustaka Pelajar.

Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Iqbal, Hasan. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan StatistiK*. Jakarta: bumi aksara.

Kartika, Henny. (2008). *Simpel Random Sampling*. http://wordpress.com. 05/05/2011

Komitmen karyawan dalam pengelolaan SDM Organisasi. *Jurnal pengembangan kualitas SDM dan Perspektif*, Depok: bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi.

Luthans ,Freed. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset Edisi Bahasa Indonesia.

Nazir, Moh. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Erlangga.

Pandji, Anoraga. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, S.P., (2002). *Prinsip-prinsip prilaku organisasi*. Jakarta: diterjemahkan Halidi Edisi Kelima.

Shockey, Martha L., Muller Charles W. (2004). *At-Entery Differences In Parttime and Full Time Employes*. Journal Vol. 8 No. 3

Streers. (1985). Magdalena Jamin, *Efektifitas Organisasi (*ter*)*. Jakarta: Erlangga.

Suharsimi, Arikuntoro. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Undang-Undang KetenagaKerjaan 2003. (2007). Jakarta: Sinar Grafika

Yuwono, ino dkk. (2005) *psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

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

Yuliane, Natarie, Sutyas Prihatno, Frikson C.Sinambela. 2003. *Rasa Percaya, Komitmen Organisasi, dan Rasa Berdaya Tim (Empowered Team) Pada Karyawan Instansi Pemerintah di Surabaya"*. Dalam jurnal Anima Vol 18. No 3. hal 255-273.

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