

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen bukanlah sesuatu yang bisa hadir begitu saja, karena itu untuk menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal ini sesuai dengan temuan Kuntari dan Salim (dalam Martini dan Rostiana, 2003) bahwa komitmen organisasi di Indonesia tampaknya masih merupakan sesuatu yang langka, sulit dipertahankan dan tidak dapat diperoleh dengan mudah.

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers (dalam Damayanti dan Suhariadi, 2003) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan.

Welsch dan La Van (dalam Oktorita, Haryanto, dan Anita 2001) menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan

pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Mowday, Porter, Steers dan Desler (dalam Oktorita, Haryanto, dan Anita 2001) sepakat memberi pengertian komitmen karyawan terhadap perusahaan sebagai hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang merupakan orientasi karyawan pada perusahaan sehingga bersedia menyumbangkan energinya dan mengikatkan diri melalui aktifitas dan keterlibatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian Robbins (2006) menambahkan pengertian komitmen sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan dan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi (dalam Damayanti dan Suhariadi, 2003).

Robbins (2006) memandang komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena dia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat dia bekerja bila dia menyukai organisasi tersebut, dia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Djati dan Khusaini (2003) berpendapat bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan 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, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi dengan ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

2. Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi

Aspek psikologis komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009), yaitu :

- a) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai- nilai bersama dan keterlibatan pribadi.
- b) *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c) *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Wiener (dalam Oktorita, Haryanto, dan Anita 2001) menyebutkan komitmen terhadap perusahaan dipengaruhi oleh dua hal yaitu *personal predisposition* dan *corporate intervention*. *Personal predisposition* mengandung pengertian kemampuan perusahaan menyeleksi orang-orang yang lebih mempunyai komitmen, sementara *corporate intervention* mengandung arti sejauh mana perusahaan mampu melakukan sesuatu yang membuat karyawan memiliki komitmen.

Steers dan Porter (1991) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain:

- a. Karakteristik pekerjaan. Penghargaan hakiki dari suatu pekerjaan terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan akan lebih mendorong motivasi internal jika memberi hasil yang mampu menopang pengembangan diri karyawan. Pekerjaan yang mampu menopang atau dapat mengembangkan diri karyawan akan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Ada beberapa aspek yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi komitmen anggota yang antara lain: (1) Tantangan pekerjaan yaitu variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. (2) Keterpaksaan peran; keterpaksaan peran adalah kurangnya pengertian seorang karyawan mengenai hak dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan; (3) Konflik peran: konflik peran berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, yang dimaksud konflik peran adalah perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan individu atau karyawan.
- b. Pengalaman kerja. Pengalaman dalam bekerja merupakan suatu kekuatan sosial yang penting dalam mempengaruhi kelekatan psikologis individu dalam perusahaan. Faktor yang terlibat di sini berkaitan dengan sikap positif perusahaan, tingkat

kepercayaan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan menerima dan memeliharanya, merasakan adanya suatu kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan harapan-harapan karyawan dalam perusahaan.

- c. Usia. Bertambahnya usia seseorang akan semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan dan keberhasilan. Di samping itu, berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya.
- d. Masa kerja. Karyawan yang sudah lama bekerja, akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila karyawan mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.
- e. Motif berprestasi. Salah satu faktor yang menentukan komitmen seseorang adalah adanya harapan yang besar pada pekerjaannya, kebanggaan pada organisasi dan daya ambisi umum serta adanya keinginan untuk mobilitas ke atas yaitu kenaikan jenjang karir.
- f. Tingkat pendidikan. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi akan lebih cepat menguasai bidangnya. Bagi karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi, pekerjaan

yang mudah dan sederhana dapat terselesaikan secara otomatis tanpa berpikir lagi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan antara lain meliputi usia, masa kerja, motif berprestasi, tingkat pendidikan, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, persepsi terhadap gaya kepemimpinan, karakteristik pribadi (misal: usia, jenis kelamin, variasi kepribadian), karakteristik organisasi (misal: umpan balik, tekanan kerja). Serta perusahaan mampu menyeleksi karyawan yang memiliki komitmen tinggi serta perusahaan mampu menciptakan suasana dalam ruang lingkup kerja supaya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

B. Status Karyawan

Status yang membedakan jenis masa kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi menurut waktu yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHP Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si

majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerjaan buruh dan pengusaha atau Pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Perjanjian kerja menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

1. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang

karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, 2008). Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja).

Pangertian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menurut pasal 1603 g ayat KUH perdata yang berbunyi: jika waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan maupun dalam peraturan perundangan ataupun pula menurut kebiasaan maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu yang tidak tentu. Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan.

Sehingga yang dimaksud karyawan tetap adalah karyawan yang sudah berkerja di sebuah perusahaan lebih dari 3 tahun dengan status jabatan dan penggajian yang *permanent* dan berhak memiliki sistem kenaikan jabatan berdasar perkembangan *skill* selama masa karir di perusahaan tersebut.

2. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak kerja yaitu perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak atau lebih

yang bersanksi hukum untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan (Lestari, 2008).

Menurut pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/1986, yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik berdasarkan waktu tertentu maupun pekerjaan tertentu memiliki batas jangka waktu maksimal 3 tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Maksudnya agar buruh dalam memperoleh pekerjaan secara tidak tetap hanya terbatas sampai paling lama hanya 3 tahun saja, kemudian setelah itu akan naik menjadi buruh tetap dengan adanya perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tentu.

Selanjutnya menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP 150/MEN/1999 mengenai program jaminan sosial bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu, mendefinisikan tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja

waktu tertentu disebut dengan tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan pada kesepakatan dalam hubungan kerja dalam waktu tertentu sampai selesainya pekerjaan tersebut. Macam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3, yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tetentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja ditulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai pekerjaan selesai.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan oleh Undang-undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja ditulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang- undang Nomor 3 Tahun 58 tentang penempatan tenaga asing.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurutn kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat buruh pemetik kopi dimana jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja pun selesai (Tunggal dan Widjaja, 1999).

C. Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak.

Aktivitas individu dalam perusahaan tidak dapat dipisahkan dari masalah kerja, kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik fisik maupun mental. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang unik, menyangkut aspek fisiologis, psikologis, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial (Kusumawati, 2006).

Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju organisasi. Mengingat peran yang cukup penting tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang yang berkomitmen tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis kebutuhan dan suplai

tenaga kerja (karyawan) organisasi di waktu yang akan datang dan bentuk penilaian atau evaluasi terhadap hasil kerja karyawan yang telah lalu. Salah satu model penerapan perencanaan sumber daya manusia yang kini banyak diterapkan sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Penerapan sistem kerja yang ditetapkan bagi karyawan seperti sistem tetap dan kontrak dilakukan untuk menghindari terjadinya pemutusan kerja atau percepatan pemutusan kerja oleh pihak perusahaan dikarenakan karyawan tidak dapat melaksanakan tugas secara maksimal.

Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki beberapa perbedaan yaitu karyawan tetap mempunyai rasa aman karena sudah menjadi karyawan tetap sedangkan karyawan kontrak merasa tidak aman karena sewaktu kontraknya habis maka ada kemungkinan ia tidak akan dipekerjakan lagi. Berdasarkan orientasi karir maka karyawan kontrak berorientasi agar atasan menilai pekerjaannya baik sehingga akan tetap dipekerjakan kembali setelah kontraknya habis sedangkan karyawan tetap berorientasi pada peningkatan karir. Aspek masa kerja karyawan kontrak sangat terbatas yaitu tergantung pada kontrak kerjanya sedangkan karyawan tetap dapat dikatakan mempunyai kontrak kerja selamanya hingga masa pensiunnya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa

kerja). Beberapa aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan kontrak (Robbins, 2006).

Selanjutnya komitmen organisasi juga turut berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Djati dan Khusaini (2003) bahwa konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan.

Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Para karyawan kontrak dapat dikatakan kurang memiliki rasa aman dalam bekerja, karena masa kerja mereka yang telah ditentukan sebelumnya berakibat keresahan untuk mendapatkan perpanjangan kontrak yang belum tentu dia dapatkan atau bahkan mencari pekerjaan baru setelah kontraknya selesai dan tidak diperpanjang.

Adanya perbedaan-perbedaan tersebut diasumsikan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan tetap dan kontrak. Hal ini mengingat tujuan utama dari karyawan kontrak untuk tetap dipekerjakan oleh perusahaan setelah kontraknya habis. Di lain pihak tujuan utama karyawan tetap adalah untuk mencapai jabatan struktural yang ada dalam pekerjaannya.

D. Kerangka Teoritik

Aktivitas individu dalam perusahaan tidak dapat dipisahkan dari masalah kerja, kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik fisik maupun mental. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang unik, menyangkut aspek fisiologis, psikologis, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial (Kusumawati, 2006).

Karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki beberapa perbedaan yaitu karyawan tetap mempunyai rasa aman karena sudah menjadi karyawan tetap sedangkan karyawan kontrak merasa tidak aman karena sewaktu kontraknya habis maka ada kemungkinan ia tidak akan dipekerjakan lagi. Berdasarkan orientasi karir maka karyawan kontrak berorientasi agar atasan menilai pekerjaannya baik sehingga akan tetap dipekerjakan kembali setelah kontraknya habis sedangkan karyawan tetap berorientasi pada peningkatan karir. Aspek masa kerja karyawan kontrak sangat terbatas yaitu tergantung pada kontrak kerjanya sedangkan karyawan tetap dapat dikatakan mempunyai kontrak kerja selamanya hingga masa pensiunnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan,

tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsik maupun komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan kontrak (Robbins, 2006).

Komitmen organisasi juga turut berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Djati dan Khusaini (2003) bahwa konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Djati dan Khusaini menyatakan bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Para karyawan kontrak dapat dikatakan kurang memiliki rasa aman dalam bekerja, karena masa kerja mereka yang telah ditentukan sebelumnya berakibat keresahan untuk mendapatkan perpanjangan kontrak yang belum tentu dia dapatkan atau bahkan mencari pekerjaan baru setelah kontraknya selesai dan tidak diperpanjang.

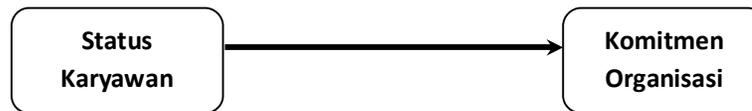
Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan se-obyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat

memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Adanya perbedaan-perbedaan tersebut diasumsikan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini mengingat tujuan utama dari karyawan kontrak untuk tetap dipekerjakan oleh perusahaan setelah kontraknya habis. Di lain pihak tujuan utama karyawan tetap adalah untuk mencapai jabatan struktural yang ada dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti membuat skema perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak sebagai berikut :



Gambar 1.1 Skema Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak.

E. Hipotesis

Sehubungan dengan permasalahan penelitian ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis Nihil (H_0) : Tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

Hipotesis Kerja (H_a) : Ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.