

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Awal

Salah satu tahap yang harus dilalui sebelum penelitian dilaksanakan adalah perlunya memahami kancah atau tempat penelitian dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkenaan dengan jalannya penelitian. Persiapan penelitian diawali dengan menentukan lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian

Beberapa persiapan perlu dilakukan untuk mendukung kelancaran penelitian. Hal-hal yang dipersiapkan terkait dengan berbagai perijinan guna memudahkan pelaksanaan penelitian dan penyusunan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

1) Persiapan administrasi

Persiapan administrasi dilakukan terkait dengan diberikannya perijinan oleh pihak-pihak yang bersangkutan agar penelitian ini dapat terlaksana. Permohonan ijin tersebut melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a) Peneliti meminta surat pengantar dari Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang ditujukan pada kepala PT. Surya Indah Plastik.

b) Pengajuan surat ijin pada kepala PT. Surya Indah Plastik.

c) Setelah mendapatkan ijin dari pihak perusahaan, barulah peneliti dapat melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Surya Indah Plastik.

b. Penyusunan Skala

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak adalah dengan menggunakan skala komitmen organisasi

Dalam menyusun skala tersebut, hal yang dilakukan peneliti adalah:

1. Menentukan dimensi variabel berdasarkan teori. Variabel komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.
2. Membuat *blueprint* sesuai dimensi dan indikator yang telah ditentukan dari alat ukur yang memuat jumlah pernyataan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan skala penelitian.

3. Membuat dan menyusun aitem atau pernyataan yang mencakup pernyataan *favorable* (mendukung indikator) maupun *unfavorable* (tidak mendukung indikator) sesuai *blueprint* yang telah dibuat.
4. Melakukan validasi dengan dosen pembimbing maupun teman sejawat tentang skala komitmen organisasi yang digunakan, untuk pemberian masukan demi kesempurnaan skala.
5. Melakukan uji coba pada skala, agar mendapatkan aitem yang valid dan reliabel. Skala dalam penelitian ini terdiri 40 aitem.

c. Penskoran Skala

Pemberian skor dilakukan dengan metode skala *likert* untuk variabel komitmen organisasi. Dalam pemilihan respon jawaban terdapat 4 kategori pilihan yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju). Berikut adalah perincian perskoran per aitem tersebut:

Tabel 4.1

Skoring Item Skala Komitmen Organisasi

Kategori Respon	<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa, pada pernyataan *favorable* nilai bergerak dari empat sampai satu, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable* nilai bergerak dari satu sampai empat.

d. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini terdiri dari berbagai tahapan, pertama meminta surat izin penelitian, membuat skala penelitian, melakukan uji coba skala penelitian, menyebar skala penelitian, dan menyusun laporan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran skala, yang mana skala tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel. Setelah paham mengenai sampel penelitian kemudian dimulai dengan menyebar skala kepada seluruh subjek penelitian. Setelah proses penyebaran selesai, selanjutnya masuk pada tahap penskoringan, data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Setelah proses penskoringan, disusun hasil dan dibuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan. Berikut adalah agenda penelitian :

Tabel 4.2
Pelaksanaan Penelitian

No.	Tanggal	Keterangan
1.	14 Juli 2014	Membuat skala uji coba komitmen organisasi
2	18 Juli 2014	Minta surat izin penelitian ke bagian Akademik
3	4 - 12 Agustus 2014	Penyebaran skala komitmen organisasi
4	12 - 17 Agustus 2014	Membuat laporan hasil penelitian

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pengolahan data dimulai dengan penskoran skala dan tabulasi data dengan menggunakan bantuan *software SPSS*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengukuran Analisis Isi Validitas dan Reliabilitas

Menurut Azwar (2012), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Suryabrata (2003) validitas

instrumen didefinisikan sebagai sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur.

Validitas yang telah dilakukan dalam alat ukur skala komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini sebelumnya telah dilakukan validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian isi tes atau aitem pada alat ukur dengan analisis rasional melalui *profesional judgement*. Dalam penelitian ini validitas isi diperiksa oleh Dosen Pembimbing Skripsi. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur dan sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2012). Validitas isi yang dipakai adalah relevansi isi (*content relevance*) merujuk pada kesesuaian antara masing-masing aitem pengukuran dengan isi variabel yang diukur.

Validitas dinyatakan secara empirik oleh suatu koefisien, yaitu koefisien validitas (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini pengujian tingkat kesahihan alat ukur dilakukan uji validitas, yang biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,23$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,23 daya pembedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki harga atau kurang dari 0,23 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah. Apabila aitem yang memiliki daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,23 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk dijadikan

skala, maka individu dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskrimnasi tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, individu dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,23 menjadi 0,19 (Azwar, 2012).

Untuk melakukan penghitungan untuk mencari indeks daya beda aitem menggunakan analisis statistik SPSS. Fungsi perhitungan ini adalah untuk menyeleksi aitem yang layak dipakai. Batasan koefisien korelasi antara aitem dengan skor total biasa digunakan 0,19.

Hasil uji validitas instrumen skala komitmen organisasi menunjukkan skala komitmen organisasi yang berjumlah 40 butir item pernyataan setelah ujicoba terhadap 73 responden dan dianalisis dengan teknik uji korelasi *productmoment* dengan taraf signifikansi 5% diketahui r tabel = 0.228 dengan beberapa aitem yang mendapatkan korelasi dibawah 0.228, terdapat 6 item yang tidak valid. Enam item tersebut yaitu 10, 13, 17, 19, 24 dan 36. Item pernyataan yang tidak valid dihilangkan dan tidak digunakan dalam penelitian karena item-item yang lain telah mewakili sesuai dengan indikator yang akan dicari dalam instrumen. Jadi, instrumen skala komitmen organisasi menjadi 34 butir item pernyataan.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8

adalah baik (Azwar, 2012). Berikut tabel reliabilitas skala komitmen organisasi:

Tabel 4.3

Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,843

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,843 maka skala tersebut reliabel artinya empat puluh aitem tersebut sangat reliabel sebagai alat ukur pengumpulan data untuk mengungkapkan perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel komitmen organisasi. Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) yaitu dengan uji *Chi-Square*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka distribusi data tersebut normal, dan jika nilai

signifikansi $p < 0,05$ maka distribusi data tersebut tidak normal. Berikut adalah tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.4

Uji Normalitas Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Signifikansi
Komitmen Organisasi	0,852

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi adalah $0,852 > 0,05$. Sesuai kaidah yang ditentukan, bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data tersebut **normal**.

3. Deskripsi Data Karyawan

Setelah melakukan penyebaran skala maka diperoleh data tentang karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5

Data Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Karyawan Kontrak		Karyawan Tetap	
Pendidikan	Jumlah	Pendidikan	Jumlah
SD	1	SMA/SMK/MA	4
Diploma	1	Diploma	1
SMP/Mts	7	Sarjana	23
SMA/SMK/MA	26	Master	10
Lama Bekerja	Jumlah	Lama Bekerja	Jumlah
< 5- 24 Bulan	19	< 5-24 Bulan	6
> 2-3 Tahun	16	> 2-3 Tahun	32
Usia	Jumlah	Usia	Jumlah
16-20 Tahun	7	21-25 Tahun	2
21-25 Tahun	15	26-30 Tahun	9
26-30 Tahun	8	31-35 Tahun	17
31-35 Tahun	3	36-40 Tahun	10
36-40 Tahun	2		
Pendapatan	Jumlah	Pendapatan	Jumlah
< 1 Juta	12	1-5 Juta	27
> 1-5 Juta	23	5-10 Juta	11

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh tingkat pendidikan, lama bekerja, usia, dan pendapatan dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dalam tabel tersebut dijelaskan jumlah karyawan kontrak yang lulusan SD berjumlah 1 orang, lulusan Diploma berjumlah 1 orang, lulusan SMP/Mts berjumlah 7 orang, dan lulusan SMA/SMK/MA berjumlah 26 orang. Sedangkan karyawan tetap yang lulusan SMA/SMK/MA berjumlah 4 orang, lulusan Diploma 1 orang, lulusan sarjana 23 orang, lulusan Master 10 orang.

Kemudian untuk lama bekerja terdapat 19 orang karyawan kontrak yang bekerja <5-24 bulan dan 16 orang yang bekerja antara waktu >2-3 tahun. Untuk karyawan tetap sendiri terdapat 6 orang yang bekerja < 5-24 bulan dan sisanya 32 orang bekerja antara >2-3 tahun. Untuk usia terdapat 7 orang karyawan kontrak yang berusia 16-20 tahun, 15 orang yang berusia 21-25 tahun, 8 orang yang berusia 26-30 tahun, 3 orang yang berusia 31-35 tahun dan 2 orang yang berusia 35-40 tahun. Kemudian terdapat 2 orang karyawan tetap yang berusia antara 21-25 tahun, 9 orang yang berusia 26-30 tahun, 17 orang yang berusia 31-35 tahun, dan 10 orang yang berusia antara 36-40 tahun.

Kemudian berdasarkan pendapat untuk karyawan kontrak terdapat 12 orang yang memiliki pendapatan <1 juta dan sisanya 23 orang memiliki pendapatan >1-5 juta. Untuk karyawan tetap sendiri terdapat 27 orang yang memiliki pendapatan >1-5 juta dan sisanya 11 orang memiliki pendapatan >5-10 juta.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis perbedaan yaitu hipotesis yang menyatakan tentang perbedaan-perbedaan antara dua variabel atau lebih yang mendasari berbagai penelitian tentang perbedaan-perbedaan (Suryabrata, 2003). Pada penelitian yang dilakukan ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

Ha : Ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka Ho diterima, artinya tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka Ho ditolak, artinya terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak (Muhid, 2010).

Dari pengumpulan data yang diambil dari subyek berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas-reliabilitas, uji prasyarat yaitu normalitas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Analisis Uji-t Skala Komitmen Organisasi

	Karyawan	N	Mean	F	Sig. (2-tailed)
Komitmen Organisasi	Tetap	38	2.965	1.302	0.000
	Kontrak	35	2.501		

Berdasarkan hasil analisis uji-t dua sampel saling bebas (*independent samples T-test*), dimana diperoleh sig. (2-tailed) sebesar 0.000, karena signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

Berdasarkan data di atas yang menunjukkan rata-rata (*mean*) komitmen organisasi karyawan tetap sebesar 2.965 lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata (*mean*) komitmen organisasi pada karyawan kontrak sebesar 2.501, hal ini terlihat pada *mean different* sebesar 0.464 yang diperoleh dari $2.965 - 2.501 = 0.464$.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji t, diperoleh *equal variances assumed* F hitung = 1.302; p (sig)= 0.258. Oleh karena $p > 0,05$, maka kedua varians populasi dianggap homogen atau sama. Sedangkan uji t menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah t hitung = 7.208 dan p Sig. (2-tailed) 0.000. Oleh karena $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat perbedaan komitmen

organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di UD. Surya Indah Plastik.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ternyata mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dugaan peneliti mengenai adanya perbedaan komitmen organisasi antara dua jenis karyawan yang berbeda, yaitu antara karyawan tetap dan karyawan kontrak ternyata terbukti dalam penelitian ini. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak berbeda secara signifikan pada $p < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya terdapat perbedaan yang mendasar antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Robbins (2006), bahwa karyawan kontrak tidak memiliki keamanan atau stabilitas seperti yang dimiliki karyawan tetap. Demikian pula bahwa mereka tidak diidentikkan dengan organisasi atau tidak diminta menunjukkan komitmen yang dilakukan karyawan lain. Lazimnya, pekerja sementara tidak diberi atau hanya sedikit diberi perawatan kesehatan, pensiun, atau tunjangan serupa. 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).

Satu pendapat lain tentang perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak diungkapkan oleh Saksono (1988), bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan

kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Dari beberapa pendapat dan penelitian di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis data yang menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas. Hasil uji t pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan mean sebesar 2.965 antara rata-rata skor karyawan tetap dan rata-rata skor karyawan kontrak. Rata-rata skor karyawan tetap berada 2.965 di atas rata-rata skor karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi antar karyawan tetap dengan karyawan kontrak, namun hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di perusahaan lain karena terdapat banyak faktor yang membedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya seperti satu hal yang sangat berpengaruh adalah budaya perusahaan. Penerapan populasi yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda bisa dilakukan lebih lanjut

dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini ataupun dengan menambah dan memperluas ruang lingkungannya.