

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN TIDAK TETAP PADA PT PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA

Laili Mariana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Kristen Satya Wacana,
Jl. Diponegoro No.52-60, Salatiga,
Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah,
Indonesia

lailimariana@gmail.com

Johnson Dongoran

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Kristen Satya Wacana,
Jl. Diponegoro No.52-60, Salatiga,
Kec. Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah,
Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan perbedaan dan hubungan dari *commitment* dan *the work satisfaction* antara *regular employee* dan *temporary worker*. Penentuan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuisioner. Objek dari penelitian ini adalah PT Primayudha Mandirijaya dengan jumlah responden sebanyak 84 orang. Berdasarkan analisis data yang dihasilkan, ditemukan bahwa semua variabel memiliki t hitung lebih besar dari t tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan. Terdapat perbedaan pada *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, dan *the work satisfaction* pada *regular employee* dan *temporary worker*. Tidak ditemukan korelasi signifikan antara *affective commitment* dan *the work satisfaction* antara *regular employee* dan *temporary worker* dengan tingkat signifikansi sebesar 0.082, dan Tidak ditemukan korelasi signifikan antara *continuan commitment* dan *the work satisfaction* antara *regular employee* dan *temporary worker* dengan tingkat signifikansi sebesar 0.110. Namun ditemukan korelasi signifikan antara *normative commitment* dengan *the work satisfaction* antara *regular employee* dan *temporary worker* dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002.

Kata Kunci : *Commitment, Job Satisfaction, regular employee, temporary worker.*

PENDAHULUAN

Penelitian tentang perbandingan pegawai tetap dan outsourcing ditinjau dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Noer, Rahmawati dan Devi (2017). Hasil penelitian tersebut menghasilkan, komitmen dan kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi daripada karyawan outsourcing. Namun demikian penelitian terdahulu tidak melihat lebih rinci dari jenis-jenis komitmen yang ada. Penelitian Meyer dan Allen (1997) menjelaskan komitmen dibagi menjadi tiga jenis yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Hasil penelitian Daciulyte dan Aranauskaite (2012)

menunjukkan bahwa tidak ada dari tiga jenis komitmen (afektif, kontinuan dan normatif) yang mendominasi.

Karyawan yang bekerja tanpa ada paksaan dan melakukannya dengan senang hati akan memberikan dampak yang baik dan komitmennya terhadap organisasi semakin tumbuh. Penelitian lain telah menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, secara fisik dan mental dalam kondisi yang lebih baik dan tingginya kepuasan kerja mencerminkan suasana organisasi yang menguntungkan sehingga mengarah ke ketertarikan dan pemeliharaan karyawan Robins (1995). Komitmen juga dapat dilihat dari kepuasan kerja seorang karyawan yang bekerja pada suatu organisasi Tania dan Sutanto (2013). Dengan demikian hubungan antar kepuasan kerja dan komitmen bisa berupa hubungan timbal balik. Penelitian Meyer, Stanley, et al. (2002) menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja.

PT Primayudha Mandirjaya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang tekstil di desa Ngadirojo Kecamatan Ampel Boyolali. Karyawan pada perusahaan tersebut dibagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan tidak tetap. Banyaknya karyawan membuat perusahaan kurang memahami tiap individu dalam bekerja pada perusahaan terutama dalam hal komitmen dan kepuasan kerja. Dari informasi yang didapatkan dari beberapa karyawan, mereka bekerja pada perusahaan karena untuk memenuhi kelangsungan ekonomi keluarga. Dengan hal tersebut membuat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan adalah suatu kebutuhan dan bagaimanapun harus merasa puas dengan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini akan mengkaji tentang perbedaan komitmen ditinjau dari tiga jenisnya yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif dan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap yang dilakukan di PT Primayudha Mandirjaya. Alasan yang mendasari penulis mengambil sampel di PT Primayudha Mandirjaya adalah: pertama, jumlah responden dengan ciri-ciri yang dibutuhkan dalam penelitian ini memenuhi syarat yang ditentukan dan yang kedua, penelitian tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja belum pernah dilakukan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan data latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penelitian tugas akhir yang akan dilakukan berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap Pada Pt Primayudha Mandirjaya.”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka persoalan penelitian ialah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi (afektif, kontinuan, normatif) antara karyawan tetap dan tidak tetap ?

2. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap ?
3. Apakah terdapat perbedaan hubungan antara komitmen karyawan (afektif, kontinuan, normatif) dan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap ?

TUJUAN PENULISAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan perbedaan komitmen karyawan (afektif, kontinuan, normatif) antara karyawan tetap dan tidak tetap, menggambarkan perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap, dan menggambarkan perbedaan hubungan antara komitmen karyawan (afektif, kontinuan, normatif) dan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk mengambil kebijakan kepada perusahaan PT Primayudha Mandirijaya mengenai hubungan antara komitmen (afektif, kontinuan, normatif) dan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan, dan pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai hubungan antara komitmen karyawan dan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komitmen

Komitmen adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi suatu organisasi dan tujuan, serta keinginannya untuk memelihara keanggotaan organisasi (Robbins 2003). Meyer dan Herscovitch (2001) menjelaskan bahwa komitmen adalah kekuatan yang mengikat individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Komitmen karyawan merupakan perilaku karyawan yang menyatakan adanya keterkaitan individu dengan organisasi tersebut (Porter, Bigley dan Steers 2003). Komitmen menggambarkan tingkatan seseorang untuk mengenali suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi (Kreitner dan Kinicki 2014). Sama halnya dengan Kreitner & Kinicki, Noe, et al. (2011) berpendapat bahwa komitmen ialah tingkatan karyawan untuk mengidentifikasi diri sendiri pada organisasi dan berusaha bekerja keras demi kepentingan sebuah organisasi. Umam (2012) Mengatakan komitmen merupakan penerimana dalam diri individu yang kuat pada tujuan dan nilai perusahaan, akan berusaha dan menghasilkan karya serta mempunyai keinginan untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut. Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen terhadap organisasi dibagi menjadi tiga jenis. Pertama, komitmen afektif ialah keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada suatu organisasi dimana karyawan bertahan pada organisasi karena keinginannya sendiri (*want to*). Kedua, komitmen kontinuan ialah komitmen yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan jika akan meninggalkan organisasi. Karyawan cenderung memutuskan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan (*need to*). Dan

ketiga, komitmen normatif adalah keyakinan tentang tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Karyawan memilih untuk tetap bertahan pada suatu organisasi karena merasa ada kewajiban untuk loyal pada organisasi tersebut (*ought to*).

Kaswan (2012) Mengemukakan komitmen organisasi ialah refleksi loyalitas karyawan dan kelanjutan dari proses anggota organisasi untuk menunjukkan kepedulian, keberhasilan serta kemajuan yang terus berlanjut pada sebuah organisasi, yang meliputi : pertama, komitmen afektif merupakan kekuatan emosional karyawan untuk penyesuaian nilai-nilai pada organisasi supaya tujuan organisasi dapat terwujud (Kaswan, 2012). Indikator yang diukur ialah karyawan merasa menjadi bagian keluarga perusahaan, ada keekatan emosional antara karyawan dengan perusahaan, karyawan merasa masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah mereka juga, dan karyawan merasa senang menghabiskan karir pada perusahaan. Kedua, komitmen kontinuan menjelaskan komitmen yang dilandasi kekhawatiran seorang karyawan pada kehilangan sesuatu yang sudah diperoleh selama di dalam organisasi tersebut (Kaswan, 2012). Indikator yang diukur ialah karyawan merasa terhalang jika meninggalkan perusahaan, karyawan merasa berat meninggalkan perusahaan walaupun mereka ingin, karyawan merasa ketetapan bertahan bekerja pada perusahaan merupakan keharusan jika dibandingkan dengan keinginan karyawan untuk tidak bekerja pada perusahaan, dan karyawan merasa salah satu dampak buruk meninggalkan perusahaan ialah sedikitnya alternatif lowongan pekerjaan lain yang tersedia. Ketiga, komitmen normatif merupakan suatu tanggung jawab karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut (Kaswan, 2012). Indikator yang diukur ialah karyawan dilatih untuk tetap loyal pada perusahaan, karyawan merasa tidak nyaman meninggalkan perusahaan jika mendapatkan tawaran pekerjaan ditempat lain, dan karyawan merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan. Komitmen organisasi ialah kemauan seseorang untuk tetap berada dan bertahan dalam sebuah organisasi dengan segala situasi ataupun hal yang terjadi dan dilakukandalam organisasi tersebut.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2007). Kepuasan kerja dapat dikatakan perasaan mental yang menyenangkan yang dimiliki seorang individu tentang pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan (Artimany dan Gelogir 2013). Kepuasan kerja dapat mencakup hal kesenangan dan kepuasan yang terkait dengan pekerjaan. Robbins (2001) Menganggap kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Noer, Rahmawati dan Devi (2017) mengatakan kepuasan kerja ialah reaksi afektif terhadap pekerjaan dari perbandingan hasil yang dirasakan dengan yang diinginkan. Beberapa ahli berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap kondisi pekerjaan, yang sering diputuskan oleh seberapa baik hasil atau

harapan, misalnya jika karyawan berpikir bahwa mereka diperlakukan tidak adil, menerima lebih sedikit imbalan, mereka mungkin memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka (Luthans 2005). Kepuasan kerja ialah akibat yang dihasilkan dari perasaan dan sikap seseorang terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, baik itu sikap positif maupun sikap negatif pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Pengertian Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Pasal 56 ayat (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pasal 57 ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, ayat (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.100 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, dan ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang mempunyai kontrak atau perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan atau juga dapat disebut permanen. Karyawan tetap biasanya mempunyai hak yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap juga cenderung lebih aman dalam hal kepastian waktu bekerja daripada karyawan tidak tetap. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Purwanto (2010) karyawan tetap memiliki rasa aman karena telah menjadi karyawan tetap sedangkan karyawan kontrak sewaktu-waktu kontrak kerjanya dapat habis dan mereka merasa tidak aman karena ada kemungkinan tidak akan dipekerjakan lagi.

Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap ialah karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak waktu yang sudah ditentukan. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang dipekerjakan hanya ketika perusahaan

membutuhkan tenaga kerja tambahan saja dan dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika sudah tidak dibutuhkan lagi. Karyawan tidak tetap biasanya mempunyai hak yang lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman dalam hal kepastian waktu bekerja daripada karyawan tetap.

Komitmen Organisasi (Afektif, Kontinuan, Normatif) Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap

Tiga jenis komitmen menurut Meyer dan Allen (1997) ialah (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinuan, dan (3) komitmen normatif. Komitmen organisasi pada karyawan dapat mencakup ketiga jenis tersebut, namun kombinasi mereka mungkin berbeda, yang berarti bahwa dalam satu kasus komitmen kontinuan dapat dominan, dalam hal lain komitmen normatif mungkin berlaku, sementara dalam kasus lain komitmen afektif dapat mendominasi. Komitmen afektif memotivasi karyawan untuk tetap berada pada perusahaan karena dia senang bekerja di sana. Karyawan dengan komitmen afektif bangga menjadi bagian dari perusahaan, percaya pada tujuan dan nilai-nilai pada perusahaan.

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada suatu organisasi Meyer dan Allen (1997). Karyawan tidak tetap didefinisikan sebagai individu yang dibayar gaji untuk pekerjaan yang dilakukan dan yang memiliki kontrak kerja jangka tetap (Biggs, Burchell dan Millmore 2006). Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah mempunyai kesepakatan kerja dengan suatu organisasi dalam periode waktu yang permanen. Karyawan tetap dan karyawan tidak tetap mempunyai perbedaan yang mendasar dalam berbagai aspek, antara lain menyangkut status karyawan, tingkat rasa aman, orientasi karir, dan lamanya masa kerja. Karyawan tetap merasa lebih aman daripada karyawan tidak tetap yang sewaktu-waktu masa kerjanya dapat diberhentikan jika kinerjanya kurang baik atau tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jovan dan Nurwidawati 2014). Dengan adanya rasa aman tersebut dijelaskan bahwa dalam komitmen afektif terdapat perbedaan terhadap status karyawan. Situasi dan kondisi yang berbeda tersebut dapat menyebabkan karyawan mempunyai komitmen berbeda pada organisasi (Purwanto 2010). *H1a : Terdapat perbedaan komitmen afektif antara karyawan tetap dan tidak tetap.*

Komitmen kontinuan merupakan komitmen yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan jika akan meninggalkan organisasi Meyer dan Allen (1997). Pada komitmen kontinuan, karyawan cenderung tetap berada pada perusahaan karena itu berguna untuk mereka, mempertimbangkan biaya jika meninggalkan perusahaan karena itu merupakan pemenuhan kebutuhannya. Komitmen kontinuan terkait erat dengan lama waktu bekerja dan posisi jabatan yang lebih tinggi. Karena semakin lama waktu bekerja karyawan pada perusahaan tersebut, semakin banyak waktu dan upaya investasi. Di sisi lain, waktu bekerja yang lebih panjang dalam perusahaan menawarkan lebih banyak hak istimewa misalnya berbagai jaminan (Daciulyte dan Aranauskaite 2012).

Karyawan yang terikat dengan perusahaan karena adanya sebuah perhitungan untung rugi cenderung menampilkan perilaku yang untuk bisa mendapatkan reward sehingga karyawan tersebut dapat diharapkan peduli terhadap kelangsungan perusahaan, suka bekerja keras, dan mau mengambil tanggung jawab ekstra (Purba dan Liche 2014). Karyawan tetap dan karyawan tidak tetap mempunyai perbedaan yang mendasar yang dalam berbagai aspek, salah satunya ialah status karyawan. Galais dan Moser (2009) Dimana status karyawan tersebut ialah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Kondisi dan sifat pekerjaan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sangat berbeda. Dengan demikian komitmen karyawan tetap dan tidak tetap bisa jadi berbeda. *H1b : Terdapat perbedaan komitmen kontinuan antara karyawan tetap dan tidak tetap.*

Karyawan dengan komitmen normatif tetap berada pada perusahaan karena kewajiban moral. Kewajiban menjadi penghubung karyawan dengan organisasinya. Ada kemungkinan bahwa karyawan tetap berada pada perusahaan tersebut karena dengan cara itulah mereka menunjukkan rasa terimakasihnya atau mungkin mereka takut meninggalkan perusahaan karena mungkin dianggap sebagai pengkhianat (Daciulyte dan Aranauskaite 2012). Komitmen normatif merupakan suatu keyakinan tentang tanggung jawab karyawan terhadap organisasi (Meyer dan Allen 1997). Dalam sebuah penelitian tentang pentingnya karir dihubungkan dengan komitmen organisasi, Morrow dan McElory (1986) menemukan hubungan antara komitmen normatif dan komitmen organizational. Cohen (1999) menunjukkan bahwa komitmen normatif mengimbangi hubungan antara keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Hal ini berarti karyawan yang merasa wajib terikat pada perusahaan cenderung akan terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dan peduli terhadap kelangsungan perusahaan. Perbedaan muncul ketika status karyawan tersebut ada, dimana pada karyawan tetap beranggapan bahwa komitmennya ada karena sebuah kewajiban. Sedangkan organisasi menyerahkan tanggung jawab dan wewenang yang lebih sedikit kepada karyawan tidak tetap yang juga menerima sedikit kontrol dan pengawasan dari manajer langsung mereka, yang mengakibatkan karyawan tidak tetap merasa tidak berguna, tidak tahu dan tidak berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan benar dan tepat waktu (Foote 2004). Sama dengan pendapat Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan rasa wajib yang dirasakan karyawan akan memotivasi mereka untuk melakukan perilaku yang baik dan hal-hal yang benar untuk organisasi. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat perbedaan komitmen karyawan tetap dan tidak tetap dilihat dari komitmen normatif. *H1c : Terdapat perbedaan komitmen normatif antara karyawan tetap dan tidak tetap.*

Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bagian dari kepuasan hidup. Kondisi lingkungan seseorang di luar pekerjaan memengaruhi perasaan seseorang di tempat kerja. Demikian pula karena

pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan, kepuasan kerja juga memengaruhi kepuasan hidup seseorang (Newstrom dan Davis 1997). Kepuasan kerja juga berarti sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Atau, hasil dari persepsi tentang pekerjaan mereka, yang berdasarkan pada faktor lingkungan kerja (Gibson, Ivancevich, et al. 1996). Penelitian menunjukkan karyawan tetap mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi daripada karyawan tidak tetap (Han RN, Moon RN dan Yun RN 2009). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbandingan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. *H2 : Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.*

Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Komitmen

Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat ketika terpenuhinya harapan kerja organisasi dengan baik, dengan harapan kerja yang terpenuhi maka kepuasan kerja akan timbul (Trisaningsih 2004). Seperti yang dikemukakan Mathieu (1991) bahwa komitmen organisasi dapat menimbulkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja begitu pula sebaliknya, kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan dalam komitmen organisasi. Dari hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Yaitu jika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi maka kepuasan kerjanya juga semakin tinggi dan juga sebaliknya. Seperti juga yang dijelaskan Kreitner dan Kinicki (2001) menunjukkan bahwa antara komitmen dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif.

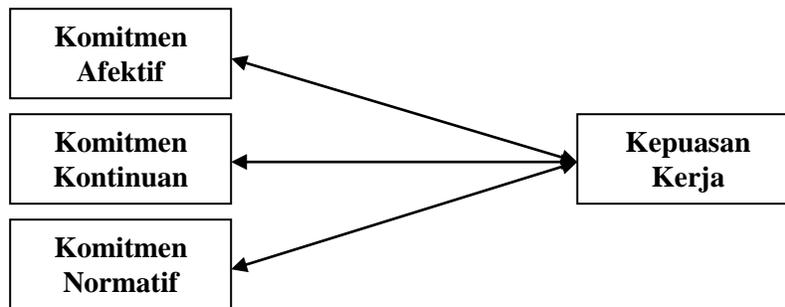
Pada karyawan tertentu seperti pekerja lanjut usia, pelajar, dan mereka yang memasuki pasar tenaga kerja tertarik pada kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan sebagai karyawan sementara ini karena memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan situasi perusahaan. Foote (2004) Sedangkan dari sudut pandang lain, sebagian besar orang, pekerjaan sebagai karyawan sementara tersebut tidak dapat diterima dan mereka lebih memilih hubungan kerja permanen atau sebagai karyawan tetap. Sebagian besar organisasi mempekerjakan karyawan tidak tetap jika terjadi fluktuasi permintaan. Organisasi menyerahkan tanggung jawab dan wewenang yang lebih sedikit kepada karyawan tidak tetap yang juga menerima sedikit kontrol dan pengawasan dari manajer langsung mereka, yang mengakibatkan karyawan tidak tetap merasa tidak berguna, tidak tahu dan tidak berkewajiban untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan benar dan tepat waktu (Foote 2004).

Dapat dilihat bahwa sifat pekerjaan temporer memperkuat kesenjangan antara atasan dan karyawan. Loyalitas karyawan seperti itu pada organisasi tempat mereka bekerja sering lebih rendah dan hal tersebut dapat mengurangi komitmen karyawan tidak tetap (Foote 2004). Dalam sebuah penelitian menunjukkan hasil, karyawan tetap atau permanen menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan tidak tetap atau sementara (Han RN, Moon RN dan Yun

RN 2009). Hal itu dapat terjadi karena kesenjangan persepsi antara karyawan tetap dan tidak tetap pada organisasi dilihat dari peluang dan rencana kompensasi yang berkaitan dengan pengakuan administratif antara karyawan tetap dan tidak tetap. *H3a: Terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja. H3b: Terdapat hubungan antara komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja. H3c: Terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan kepuasan kerja.*

Model Penelitian

Sesuai dengan uraian sebelumnya maka model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini ialah kuantitatif. Menggunakan data primer berupa komitmen organisasi dan kepuasan kerja sejumlah karyawan. Responden yang berjumlah 84 orang merupakan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada perusahaan PT Primayudha Mandirijaya. Metode pengumpulan data diperoleh dari survei menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dengan purposive sampling method yang terdiri atas tiga bagian. Pertama tentang karakteristik responden (nama, jenis kelamin, status, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja). Kedua yaitu instrumen pernyataan tentang komitmen organisasi, dan yang ketiga berisikan instrumen pernyataan kepuasan kerja. Kuesioner menggunakan skala Likert yaitu 1 sampai dengan 4, yang menunjukkan poin (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, dan (4) sangat setuju. Uji Validitas adalah ketepatan dan kecermatan dari suatu alat ukur dalam suatu pengujian (Azwar 1986). Supomo dan Indriantoro (2002) Mengatakan bahwa validnya suatu data didasari oleh pengukuran yang tepat menggunakan variable-variabel yang sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan. Uji Reliabilitas merupakan lanjutan dari Uji Validitas, dimana dalam uji ini mengukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau tidak dengan cara melihat dari data yang diukur. Karena alat ukur yang reliabel akan menghasilkan hasil yang sama meskipun data yang diujikan berbeda-beda (Arikunto 2002). Analisis korelasi merupakan dua variabel yang saling berhubungan. Koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan kedua variabel dapat dilihat melalui perhitungan korelasi. Nilai pada koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Jika nilai semakin mendekati 1

atau -1 maka hubungan antara dua variabel semakin kuat dan jika nilai mendekati 0 maka hubungan semakin lemah (Priyatno 2014).

Definisi Operasional Variabel

Dari berbagai definisi komitmen dan kepuasan kerja yang telah dijelaskan, berikut merupakan definisi yang digunakan dalam penelitian :

Tabel 1. Instrumen Pernyataan Kuesioner Terkait Komitmen

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Komitmen Afektif	Kekuatan emosional karyawan untuk penyesuaian nilai-nilai pada organisasi supaya tujuan organisasi dapat terwujud.	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan merasa menjadi bagian keluarga perusahaan. b. Ada keekatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. c. Karyawan merasa masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah mereka juga. d. Karyawan merasa senang menghabiskan karir pada perusahaan.
Komitme Kontinuan	Komitmen yang dilandasi kekhawatiran seorang karyawan pada kehilangan sesuatu yang sudah diperoleh selama di dalam organisasi tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan merasa terhalang jika meninggalkan perusahaan. b. Karyawan merasa berat meninggalkan perusahaan walaupun mereka ingin. c. Karyawan merasa ketetapan bertahan bekerja pada perusahaan merupakan keharusan jika dibandingkan dengan keinginan karyawan untuk tidak bekerja pada perusahaan. d. Karyawan merasa salah satu dampak buruk meninggalkan perusahaan ialah sedikitnya alternatif lowongan pekerjaan lain yang tersedia.
Komitmen Normatif	Suatu tanggung jawab karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan dilatih untuk tetap loyal pada perusahaan. b. Karyawan merasa tidak nyaman meninggalkan perusahaan jika mendapatkan tawaran pekerjaan ditempat lain. c. Karyawan merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan

Sumber: (Data diolah)

Tabel 3. Instrumen Pernyataan Kuesioner Terkait Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Reaksi afektif terhadap pekerjaan dari perbandingan hasil yang dirasakan dengan yang diinginkan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan merasa gaji yang diterima setara dengan beban pekerjaan yang dilakukan b. Hanya ada sedikit kesempatan promosi jabatan dalam pekerjaan karyawan c. Cara atasan karyawan cukup kompeten dalam menangani para karyawannya d. Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diterima e. Karyawan mendapatkan penghargaan / pengakuan ketika melakukan pekerjaan f. Dengan adanya peraturan dan prosedur operasional, membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik g. Karyawan dapat bekerjasama dengan baik pada rekan kerjanya h. Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak berarti/tidak dihargai i. Karyawan merasa komunikasi yang terjalin antara seluruh anggota organisasi di dalam perusahaan sudah baik

Sumber: (Data diolah)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Primayudha Mandirijaya berdiri sejak tahun 1997 dan didirikan oleh bapak Handoko. Perusahaan ini terletak di Desa Ngadirojo Kecamatan Ampel Boyolali Jawa Tengah. PT Primayudha Mandirijaya bergerak dibidang tekstil pemintalan benang yaitu pengolahan kapas menjadi benang. Produk yang dihasilkan ialah berbagai macam benang. Produk yang dihasilkan 90 persen diekspor ke negara-negara seperti Asia, Eropa, Afrika, Amerika, dan Australia. PT Primayudha Mandirijaya memiliki 1400 karyawan yang dibagi menjadi karyawan tetap sebanyak 491 orang dan karyawan tidak tetap atau kontrak sebanyak 909 orang. PT Primayudha Mandirijaya mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

1. Menyediakan semua kebutuhan dan utilitas sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan dan menyediakan semua keperluan pelayanan *engineering diarea utility, civil, electric, dan electronic engineering* sehingga mampu memfungsikan mesin-mesin utama untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa adanya gangguan apapun.

2. Pengupayaan iklim kerja yang baik sehingga terjalin kerjasama yang baik antara pihak produksi dengan manajemen perusahaan.
3. Pemerataan kesempatan kerja bagi masyarakat khususnya Desa Ngadirojo dan sekitarnya.
4. Ikut berperan dalam pemasukan devisa negara dari produk non migas dan pemenuhan kebutuhan sandang dalam negeri.

Penelitian yang dilakukan di PT Primayudha Mandirijaya terdiri dari tahap penyusunan kuesioner komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selanjutnya setelah kuesioner disetujui oleh pembimbing, maka penulis membawa kuesioner tersebut ke PT Primayudha Mandirijaya untuk mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan. Dalam hal perijinan, penulis mengajukan ijin baik secara lisan maupun tertulis. Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 8 Juli 2019 dan kuesioner dikumpulkan maksimal sampai tanggal 13 Juli 2019. Responden yang dipakai ialah 42 karyawan tetap dan 42 karyawan tidak tetap pada PT.Primayudha Mandirijaya.

Kuesioner yang telah disebar kemudian diperiksa kelengkapannya kembali. Kuesioner tersebut dinilai setiap jawaban skor berdasarkan skala Likert yang telah dibuat. Hasil penelitian dari kuesioner komitmen organisasi dan kepuasan kerja dimasukkan dalam komputer dan diolah dengan analisis korelasi dengan menggunakan program spss version 16.0 for windows.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan perhitungan spss version for windows. Untuk menentukan item valid atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ maka item tersebut valid dan jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ maka item tersebut tidak valid. Setelah melakukan pengujian validitas, masing-masing kuesioner diuji reliabilitasnya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan dengan teknik cronbach's alpha yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur supaya dapat diandalkan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Valid	Reliabel
Komitmen Organisasi	Valid	Reliabel
Kepuasan Kerja	Valid	Reliabel

Sumber: (Data diolah)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pada uji normalitas, jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari output di bawah dapat dilihat bahwa semua maka H_0

diterima, yang artinya distribusi data untuk komitmen organisasi dan kepuasan kerja berdistribusi normal. H_0 = Data terdistribusi normal, dan H_a = Data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,283	Ho diterima
Kepuasan Kerja	0,65	Ho diterima

Sumber: (Data diolah)

Uji Linearitas

Dapat dilihat hasil uji linearitas ANOVA Table nilai signifikansi pada Linearity ialah 0,022. Karena nilai signifikansi Linearity $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan linier. Jika dilihat dari nilai signifikansi Deviation from Linearity, nilai signifikansi $0,581 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Uji Homogenitas

Dalam kriteria pengujian homogenitas ialah jika signifikansi $< 0,05$ maka varian kelompok data tidak sama. Dan jika signifikansi $> 0,05$ maka varian kelompok data sama. Dari output dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,252 > 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa varian kelompok data adalah sama maka hal ini memenuhi asumsi dasar homogenitas.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pertama dan Kedua

Variabel	T Tabel	T Hitung	Rata-Rata		Keterangan
			Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	
Komitmen Afektif	-1,989	2,119	11,95	11,22	Ho ditolak
Komitmen Kontinuan	-1,989	1,534	11,03	10,43	Ho ditolak
Komitmen Normatif	-1,989	1,078	8,71	8,42	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	-1,989	1,583	26,33	24,92	Ho ditolak

Sumber: (Data diolah)

Hipotesis Pertama

H_{1a0} : Tidak terdapat perbedaan komitmen afektif antara karyawan tetap dan tidak tetap.

$H_{1a a}$: Terdapat perbedaan komitmen afektif antara karyawan tetap dan tidak tetap.

H_{1b0} : Tidak terdapat perbedaan komitmen kontinuan antara karyawan tetap dan tidak tetap.

H1b a : Terdapat perbedaan komitmen kontinuan antara karyawan tetap dan tidak tetap.

H1c o : Tidak terdapat perbedaan komitmen normatif antara karyawan tetap dan tidak tetap.

H1c a : Terdapat perbedaan komitmen normatif antara karyawan tetap dan tidak tetap.

Hipotetsis Kedua

H2 o : Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap.

H2 a : Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap.

T tabel statistik pada signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ (two tailed) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $84-2 = 82$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar $-1,989$. Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, dan jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak. Dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai t hitung $> t \text{ table}$ maka : H_0 ditolak. Yaitu terdapat perbedaan komitmen afektif antara karyawan tetap dan tidak tetap, terdapat perbedaan komitmen kontinuan antara karyawan tetap dan tidak tetap, terdapat perbedaan komitmen normatif antara karyawan tetap dan tidak tetap dan terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap. Dari tabel *group statistic* rata-rata (*mean*) semua komitmen dan kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi daripada rata-rata karyawan tidak tetap.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hubungan	Sig	R
Komitmen Afektif dengan Kepuasan kerja	0,082	0,191
Komitmen Kontinuan dengan Kepuasan kerja	0,110	0,175
Komitmen Normatif dengan Kepuasan kerja	0,002	0,334

Sumber: (Data diolah)

Hipotesis ketiga

H3 o : Tidak terdapat hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja.

H3 a : Terdapat hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja.

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan, dilihat dari tingkat signifikansinya, diketahui dari tabel bahwa hanya 1 variabel yang berhubungan signifikan yaitu pada komitmen normatif dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sementara komitmen afektif, komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan yaitu dapat dilihat pada tingkat signifikansi yang lebih dari 0,05.

RINGKASAN, SIMPULAN, & SARAN

Ringkasan

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan uji Spearman's rho tidak terdapat hubungan yang signifikan pada komitmen afektif dan komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen normatif dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan. Nilai korelasi komitmen afektif dengan kepuasan kerja 0,191 artinya hubungan komitmen afektif dengan kepuasan kerja lemah. Output nilai sig yang diperoleh 0,082, karena signifikansi $>0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan Meyer, Stanley, et al. (2002) yang melakukan penelitian di Amerika Utara dan luar Amerika Utara bahwa korelasi antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan lebih kuat dengan korelasi sebesar 0,65 daripada korelasi komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja ataupun korelasi komitmen normatif dengan kepuasan kerja. Dapat disebabkan karena kepuasan secara umum yang termasuk di dalamnya kepuasan kerja organisasi ataupun manajemennya (Meyer dan Allen 1997). Namun pada aspek pekerjaan tertentu korelasi komitmen afektif dengan kepuasan kerja dapat lebih rendah. Karena itu, komitmen afektif dan kepuasan kerja harus dipertimbangkan dalam upaya memahami dan mengelola karyawan (Tett dan Meyer 1993).

Pada komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja korelasinya 0,175 yang berarti korelasi rendah dengan sig 0,110. Karena signifikansi $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja. Pada penelitian Meyer, Stanley, et al. (2002) terdapat hubungan signifikan antara komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja walaupun lebih rendah dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Hal tersebut mungkin dapat disebabkan oleh karyawan yang mempunyai komitmen ataupun kepuasan kerja yang rendah. Aspek yang mungkin dapat menimbulkan komitmen karyawan PT Primayudha Mandirijaya rendah diantaranya karyawan merasa tidak ada ikatan antara dirinya dengan perusahaan dan karyawan merasa tidak khawatir ketika suatu saat akan kehilangan pekerjaan jika meninggalkan perusahaan tersebut. Aspek yang mungkin dapat menimbulkan kepuasan kerja yang rendah diantaranya, karyawan merasa pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan.

Sementara pada komitmen normatif, korelasi yang didapatkan ialah 0,334 dan nilai signifikansi 0,002 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen normatif dengan kepuasan kerja. Nilai positif menunjukkan hubungan yang positif, yaitu jika komitmen semakin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Dan sebaliknya, jika komitmen menurun maka kepuasan kerja juga ikut menurun. Penelitian yang dilakukan Meyer, Stanley, et al. (2002) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi secara

keseluruhan 0,31. Meskipun korelasi komitmen afektif dan kepuasan kerja kuat, baik di dalam maupun luar Amerika Utara tetapi korelasi komitmen normatif dengan kepuasan kerja lebih besar ketika diukur menggunakan 6 item daripada 8 item (0,43 vs 0,26). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen normatif membuat karyawan bertahan pada perusahaan. Yang ditunjukkan dalam loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan kewajiban tanggung jawab karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Untuk kepuasan kerja dapat ditunjukkan dari gaji yang diterima karyawan setara dengan pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diterima.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen afektif karyawan tetap lebih tinggi daripada komitmen afektif karyawan tidak tetap pada PT Primayudha Mandirijaya. Dengan rata-rata komitmen afektif karyawan tetap ialah 11,95 dan rata-rata komitmen afektif karyawan tidak tetap ialah 11,22. Komitmen afektif pada karyawan PT Primayudha Mandirijaya mempunyai perbedaan rata-rata sebesar 0,73.
2. Komitmen kontinuan karyawan tetap lebih tinggi daripada komitmen kontinuan karyawan tidak tetap pada PT Primayudha Mandirijaya. Dengan rata-rata komitmen kontinuan karyawan tetap ialah 11,03 dan rata-rata komitmen kontinuan karyawan tidak tetap ialah 10,43. Komitmen kontinuan pada karyawan PT Primayudha Mandirijaya mempunyai perbedaan rata-rata sebesar 0,60.
3. Komitmen normatif karyawan tetap lebih tinggi daripada komitmen normatif karyawan tidak tetap pada PT Primayudha Mandirijaya. Dengan rata-rata komitmen normatif karyawan tetap ialah 8,71 dan rata-rata komitmen normatif karyawan tidak tetap ialah 8,42. Komitmen normatif pada karyawan PT Primayudha Mandirijaya mempunyai perbedaan rata-rata sebesar 0,29.
4. Kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi daripada kepuasan kerja karyawan tidak tetap pada PT Primayudha Mandirijaya. Dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan tetap ialah 26,33 dan rata-rata kepuasan kerja karyawan tidak tetap ialah 24,92. Kepuasan kerja pada karyawan PT Primayudha Mandirijaya mempunyai perbedaan rata-rata sebesar 1,41.
5. Tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dengan kepuasan kerja dengan nilai sig 0,082 dan nilai R 0,191.
6. Tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja dengan nilai sig 0,110 dan nilai R 0,175.

7. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen normatif dengan kepuasan kerja dengan nilai sig 0,002 dan nilai R 0,334.

Implikasi Terapan

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai komitmen dan kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Primayudha Mandirijaya. Penelitian ini melihat komitmen yang di tinjau dari komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif dan juga kepuasan kerja. Hal-hal yang dapat diimplementasikan supaya karyawan mempunyai komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi diantaranya yaitu: memberikan gaji yang setara dengan beban pekerjaan yang dilakukan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan, memberi tunjangan, dan memberi penghargaan jika karyawan bekerja dengan baik sesuai target perusahaan. Hal tersebut memungkinkan karyawan untuk merasa puas dan berkomitmen pada perusahaan untuk tetap bertahan bekerja dalam perusahaan, baik karena karyawan menginginkan, membutuhkan, dan atau merasa bekerja dan bertahan pada PT Primayudha Mandirijaya merupakan suatu kewajiban. Juga merasa mendapatkan kesenangan tersendiri ketika dapat bekerja dalam perusahaan dan merasa pekerjaannya dihargai sesuai yang dikerjakan. Yang dapat ditunjukkan pada lamanya karyawan bekerja pada perusahaan. Ketika karyawan tidak tetap telah habis masa kerjanya, mereka akan melanjutkan untuk memperpanjang kontrak pekerjaan di PT Primayudha Mandirijaya.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen normatif dengan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang signifikan sedangkan antara komitmen afektif, kontinuan dengan kepuasan kerja tidak terdapat korelasi yang signifikan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Meyer, Stanley, et al. (2002) bahwa antara komitmen afektif dan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat secara keseluruhan, diikuti oleh komitmen normatif kemudian komitmen kontinuan dengan kepuasan kerja. Ini dapat disebabkan oleh kepuasan secara umum termasuk yang digunakan untuk kepuasan kerja dalam organisasi atau manajemen (Meyer dan Allen 1997).

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan penelitian ini yaitu peneliti tidak menggunakan objek penelitian pada perusahaan secara menyeluruh tetapi hanya pada bidang produksi. Peneliti tidak mendapatkan akses langsung kepada manajer perusahaan, hanya mendapatkan akses kepada karyawan dan kepala bidang.

Saran untuk penelitian selanjutnya supaya dapat menggunakan objek yang lebih kompleks bukan hanya pada bagian produksi, atau dapat mengganti objek penelitian yang berbeda pada bidang lain seperti jasa, perdagangan, pemasaran. Dan memilih objek penelitian yang mendapatkan akses ke pimpinan atau manajer perusahaan supaya data yang diperoleh semakin lengkap.

REFERENSI

- [1] Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta, 2002.
- [2] Artimany, Niaz Salehi, dan Leila Dolaty Gelogir. "Job Satisfaction Among Employees In Small Scale Industries,Visakhapatnam." *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 2013.
- [3] Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta : Liberty, 1986.
- [4] Azwar, Saifudin. *Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya*, 2005: Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [5] Biggs, David, Brendan Burchell, dan Mike Millmore. "The changing world of the temporary worker: the potential HR impact of legislation." *Emerald Insight*, 2006.
- [6] Cohen, Aaron. "Relationships among five forms of commitment : an empirical assessment." *Journal of Organizational Behavior*, 1999.
- [7] Daciulyte, Ruta, dan Aiste Aranauskaite. "Temporary employees' organizational commitment and its determinants : analysis of temporary agency workers." *Human resources management and ergonomics*, 2012 : 31-44.
- [8] Foote, David A. "Temporary workers: Managing the problem of unscheduled turnover." *Emerald Insight*, 2004.
- [9] Galais, Nathalie, dan Klaus Moser. "Organizational commitment and the well- being of temporary agency workers: A longitudinal study." *SAGE Journals*, 2009. Gibson, James L, Ivancevich, M John, dan James Donnelly Jr. *Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga, 2003.
- [10] Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnelly, dan Nunuk Ardiani. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara, 1996.
- [11] Han RN, Sang-Sook, Sook Ja Moon RN, dan Eun Kyoung Yun RN. "Empowerment, job satisfaction, and organizational commitment : comparison of permanent and temporary nurses in Korea." *Applied Nursing Research*, 2009 : e15-e20.
- [12] Hasibuan. *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014. Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, 2009: Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2007 : Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan, Melayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Bumi Aksara, 2001.

- [15] Jovan, Januardha, dan Desi Nurwidawati. “Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X”.” *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 2014 : 38-44.
- [16] Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Company, 2001.
- [17] Luthans, Fred. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. McGraw- Hill, 2005.
- [18] Mathieu, John E. “A Cross-Level Non Recursive Model of Antecedents of Organizational Commitment and Job Satisfaction.” *Journal of Applied Psychology*, 1991.
- [19] Meyer, John P, dan Lynne Herscovitch. “Commitment in the Workplace Toward a General Model.” *Human Resource Management Review*, 2001 : 299-326.
- [20] Meyer, John P, dan Natalie J Allen. “Commitment in the Workplace.” *SAGE Journals*, 1997.
- [21] Meyer, John P, David J Stanley, Lynne Herscovitch, dan Laryssa Topolnytsky. “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta- analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences.” *Journal of Vocational Behavior*, 2002.
- [22] Morrow, Paula C, dan James C McElory. “On Assessing Measures of Work Commitment.” *Journal of Occupational Behaviour*, 1986 : 139-145.
- [23] Newstrom, John W, dan Keith Davis. *Organizational Behavior :Human Behavior at Work*. McGraw-Hill, 1997. Noe, Raymond A, John R Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M Wright. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2011.
- [24] Noer, Bustanul Arifin, Yani Rahmawati, dan Ni Made Bella Sintya Devi. “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional.” *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 2017.
- [25] Porter, Lyman W, Gregory A Bigley, dan Richard M Steers. *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill, 2003.
- [26] Purba, Debora Eflina, dan Ali Nina Liche Seniati. “Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior.” *Makara, Sosial Humaniora*, 2014 : 105-111.
- [27] Purwanto, Avisina Surya. “Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak pada Pabrik Es Saripetojo Surakarta.” 2010.
- [28] Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Delhi : Prentice-Hall, 2001.
- [29] Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall, 2007.

- [30] Robins, E. "Organizational Behavior Management." Tehran : Department of Commerce Publication., 1995.
- [31] Supomo, Bambang, dan Nur Indriantoro. "Metode Penelitian Bisnis." BFEE UGM, 2002.
- [32] Tania, Anastasia, dan Eddy M Sutanto. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya." AGORA, 2013.
- [33] Tett, R P, dan J P Meyer. "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover : Path analyses based on meta-analytic findings." Personnel Psychology, 1993.
- [34] Trisnaningsih, Sri. "Motivasi Sebagai "Moderating Variable" Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Akuntan Pendidik di Surabaya)." Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Sistem Informasi, 2004.
- [35] Umam, Khaerul. Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia, 2012.