

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN DITINJAU DARI STATUS
KEPEGAWAIAN**

(Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul)

Risna Novia Sari

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Phone/Fax : (0274) 387656

***Abstract:** The purpose of this research is to find out the difference of employee's work satisfaction and employee's organizational commitment based on employee status permanent or temporary and the effect of work satisfactipn towards organizational commitment. This research is conduct inDepartment of Industry and Trade Gunungkidul regency, using sample of all of the employee and collecting data with questionnaire technique. Total respondent of this reseach are 98 permanent employees and 48 temporary employees. The analysis technique used is one way Anova and Linier Regression Analysis.*

The result of the research shows there is no significant difference between work satisfaction and organizational commitment between permanent and temporary employees, but the work satisfactoon affect positevely and significantly towards organizational commitment.

Keyword : work satisfaction, organizational commitment, employee status

PENDAHULUAN

Di masa modern ini perusahaan maupun instansi pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima kepada karyawannya sehingga mereka merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ataupun organisasi tertentu, dan tidak terjadi kesenjangan yang terlalu jauh antara pemimpin-pemimpin perusahaan dengan karyawan. Pada akhirnya hal ini akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Begitu pula dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan sebuah kabupaten, karyawan harus memberikan pelayanan yang baik, ramah kepada masyarakat untuk mendapatkan citra yang baik dari masyarakat serta dapat menjalankan berbagai tugas dari pemerintah sebagai pelayan masyarakat. Karyawan harus mampu memberikan kinerja terbaik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Para pemimpin di instansi pemerintah atau kantor dinas harus menunjang perilaku tersebut dengan memenuhi harapan karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dan akhirnya akan berdampak kepada tingkat keinginan seorang karyawan untuk tetap tinggal dalam instansi pemerintah tersebut serta memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga yaitu komitmen

afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Robbins, 2011). Faktor lain yang dapat menyebabkan seorang karyawan *loyal* terhadap instansi pemerintah yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan keadaan yang dialami ditempat kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakukannya yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik (Robbins, 2011). Jadi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi kesediaan seorang karyawan untuk tinggal didalam perusahaan atau instansi pemerintah dan akan berdampak langsung terhadap tingkat loyalitas atau komitmen organisasional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Status kepegawaian merupakan kedudukan ataupun posisi yang dimiliki oleh karyawan di dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Status kepegawaian ini dibedakan menjadi dua kategori yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki jaminan pengembangan karir lebih jelas dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Perbedaan ini yang akan berakibat pada rasa aman yang dimiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki tingkat rasa aman yang lebih tinggi karena mereka telah menjadi karyawan yang memiliki jaminan bahwa dia akan bekerja di perusahaan atau organisasi sampai dengan batas maksimal masa kerja atau masa kepegawaian. Karyawan tidak tetap memiliki tingkat rasa aman yang rendah disebabkan

status kepegawaian yang mereka miliki tidak jelas dan dapat sewaktu-waktu diberhentikan dari pekerjaannya. Adanya hal tersebut akan mempengaruhi perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap .

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang mana di masa sekarang ini masih banyak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan tetap jauh lebih tinggi daripada karyawan tidak tetap. Dari pendapat tersebut menyebabkan perusahaan ataupun organisasi membuat kebijakan ataupun keputusan yang terkadang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya karena hanya berpegang pada pendapat-pendapat yang belum dibuktikan pada perusahaan atau organisasi di tempat mereka masing-masing. Begitupula yang terjadi pada berbagai instansi pemerintah, salah satunya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul, yang mana disana masih terdapat karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul beralamat di Jalan Brigjen Katamso No.1 Wonosari, merupakan kantor yang memiliki kesibukan pelayanan kepada masyarakat publik. Kantor dinas ini harus mampu memenuhi permintaan masyarakat dengan baik serta sesuai dengan keahlian dan tugas karyawan. Oleh karena itu semua karyawan diharapkan dapat memberikan dan menunjukkan kinerja yang baik serta dapat menjalankan tugasnya dengan

maksimal dengan berbagai tanggungjawab yang telah ditetapkan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul terdapat karyawan PNS dan Non PNS. Karyawan PNS dan Non PNS memiliki beban pekerjaan yang sama namun gaji yang diberikan berbeda serta dengan perbedaan jaminan pengembangan karir. Karyawan PNS memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk mendapatkan promosi jabatan dibandingkan karyawan Non PNS. Bahkan karyawan Non PNS belum pasti kapan mereka akan diangkat untuk menjadi karyawan tetap. Dari sini muncullah sebuah pertanyaan berkaitan dengan kepuasan dan komitmen yakni apa yang mendorong mereka untuk tetap bertahan sebagai karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul padahal masih ada kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Jadi berdasarkan uraian permasalahan yang muncul diatas, maka peneliti akan mengadakan penelitian yang berjudul "Analisis Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Ditinjau Dari Status Kepegawaian", yang mana penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma dan Sintaasih (2015). Persamaan dari penelitian sebelumnya adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sedangkan modifikasi penelitian ini yaitu judul serta alat analisis yang digunakan. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap serta untuk

mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : a) apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara

karyawan tetap dan karyawan tidak tetap ? b) apakah terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap? c) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional ?

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang harus dimiliki oleh karyawan. Di mana komitmen disini akan sangat berpengaruh terhadap tanggungjawab yang harus dijalankan oleh karyawan serta hasil kerja yang dilakukan karyawan. Namun masih banyak perusahaan yang tidak menyadari hal itu, sehingga menyebabkan perusahaan tidak memperhatikan komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen dari karyawan membawa perilaku atau tindakan yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan, serta tindakan tersebut akan membawa pengaruh terhadap hasil kerja, baik itu positif maupun negatif tergantung yang dijalankan setiap individu karyawan.

Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang individu atau karyawan memihak organisasi yang merekrut individu tersebut yang mana memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya (Robbins, 2011).

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai *“the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization or is unwilling to leave it.”* (Greenberg and Baron, 2000). Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasional

merupakan sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuence commitment*.

Menurut Miner (1988) menjelaskan bahwa terdapat tiga proses dalam pembentukan komitmen organisasional yaitu komitmen awal (*Initial commitment*), komitmen selama periode ketenagakerjaan (*commitment during early employment*), dan yang terakhir yaitu komitmen pada karir selanjutnya (*commitment during later career*). Setiap tahapan komitmen memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembentukan komitmen organisasional tersebut dan berbeda-beda.

Menurut Steers, 1997 (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk tetap bertahan atau bersama di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat biasanya akan memunculkan sikap-sikap positif, misalnya karyawan tersebut akan memberikan kontribusi penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tujuan meningkatkan kinerja serta karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan selalu datang bekerja atau angka absensinya rendah. Selanjutnya menurut Meyer *et.al.*, 2002 menyatakan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan yang positif dan paling kuat dengan kinerja, OCB (*Organizational*

Citizenship Behaviour), serta tingkat kehadiran yang mana setelah itu baru diikuti oleh komitmen normatif sedangkan untuk komitmen berkelanjutan tidak memiliki hubungan ataupun hubungannya negatif dengan perilaku-perilaku diatas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki (2003) menyatakan bahwa *"Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job"* Maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan dampak emosional yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan yang dilakukan, yang mana dapat berupa rasa puas ataupun tidak puas terhadap pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi maka akan menghasilkan perasaan-perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif mengenai pekerjaan tersebut, selain itu kepuasan kerja dibedakan menjadi beberapa indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, sikap atasan, rekan kerja dan promosi (Robbins, 2011).

Selain itu kepuasan kerja menurut Greenberg and Baron (2000) yaitu *"positive or negative attitudes held by individuals toward their jobs."* Berarti kepuasan kerja tersebut merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan baik itu yang positif maupun negatif tergantung dari individu masing-masing.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut memberikan hal yang dianggap penting serta dibedakan

menjadi lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan berdasarkan teori dua faktor-Herzberg (dalam Gibson,1996) berpandangan bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik, sedangkan ketidakpuasan timbul dari ketidak beradaan faktor-faktor ekstrinsik.

Menurut Hackman dan Oldham (1947) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan memunculkan motivasi yang tinggi di dalam dirinya untuk dapat mencapai kualitas kerja yang baik, serta akan mempunyai tingkat ketidakhadiran dan keinginan keluar dari organisasi atau perusahaan yang rendah. Selain itu Flether dan Williams (1996) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan tinggi berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Status Kepegawaian

Status kepegawaian merupakan posisi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Status kepegawaian berkaitan dengan kedudukan karyawan dalam perusahaan maupun instansi pemerintah (Sholihah, 2013). Maka status kepegawaian dapat diartikan bahwa jabatan ataupun kedudukan yang diterima oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan dalam tempat kerja tersebut.

Status kepegawaian dibagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Menurut Peraturan Dirjen Pajak no 3/PJ/2009

menyatakan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu yang diterima secara teratur, sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang memperoleh penghasilan apabila karyawan tersebut bekerja sesuai dengan jumlah hari bekerja, jumlah unit yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan dari pemberi kerja.

Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dapat berupa perilaku yang positif maupun negatif tergantung masing-masing karyawan. Menurut Rice *et al.*, 1989 menyatakan mengenai teorinya bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan dari berbagai pertentangan yang merupakan hasil dari perbandingan secara psikologis antara apa yang didapatkan dengan standar yang diharapkan. Hal itu disebabkan apabila seorang karyawan merasa apa yang dibutuhkan telah terpenuhi dalam perusahaan tersebut maka karyawan akan merasa puas dan akan tetap tinggal dalam perusahaan. Namun terdapat faktor yang mempengaruhi perbedaan kepuasan yang dirasakan karyawan yaitu status kepegawaian, yang mana dalam status kepegawaian ini terdapat perbedaan-perbedaan yang dimiliki antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap memiliki jaminan karir, gaji yang lebih jelas dibandingkan karyawan tidak tetap, hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Burges (2006) menyatakan terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap, selain itu hasil penelitian Wickramasinghe (2011) juga membuktikan bahwa memang status kepegawaian mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu dan uraian-uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap

Perbedaan Komitmen Organisasional Karyawan antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak terhadap loyalitas yang dirasakan oleh karyawan dan karir dari karyawan itu sendiri yaitu peningkatan karir yang lebih cepat dan pasti, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya akan memberikan kontribusi yang baik demi kesuksesan perusahaan dengan melakukan kinerja yang maksimal. Namun dari hal tersebut terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi dari komitmen yang dirasakan oleh karyawan yaitu status kepegawaian yang mereka miliki, yang mana karyawan tetap memiliki fasilitas-fasilitas yang lebih baik misalnya saja karyawan tetap mendapatkan jaminan pengembangan karir, uang pensiun yang lebih jelas serta dapat bekerja sampai batas maksimal masa kerjanya sedangkan karyawan tidak memiliki hal tersebut dan karyawan tidak tetap

dapat sewaktu-waktu diberhentikan dari pekerjaannya. Dari hal tersebut akan mempengaruhi seorang karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan atau organisasi tempat bekerja, dengan pertimbangan karyawan tidak tetap dapat memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dengan status kepegawaian yang lebih jelas.

Penelitian yang dilakukan oleh Seong (2011) serta penelitian yang dilakukan oleh Biggs(2006) menyatakan bahwa status kepegawaian yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap mempengaruhi komitmen organisasional yang mereka miliki, yang mana antara karyawan tetap dan tidak tetap memiliki tingkatan komitmen yang berbeda pula.

Penelitian yang dilakukan Alexandrov (2007) bahwa status kepegawaian yang dimiliki oleh karyawan tersebut mempengaruhi komitmen organisasional.

Penelitian Januardha dan Nurwidawati (2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh rumusan masalah penelitian yang kedua adalah :

H₂: Terdapat perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan yang

dirasakan karyawan ini nantinya akan berdampak pada komitmen organisasional masing-masing individu, yang mana tingkat kepuasan yang dimiliki tinggi maka tingkat komitmen yang dimilikinyapun tinggi begitu pula sebaliknya. Menurut Yousef (2000) menyatakan bahwa karyawan merasa puas biasanya menunjukkan kesetiaan dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya dengan memberikan kontribusi terhadap produktivitas.

Penelitian Aydogdu dan Aikgil (2011) mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

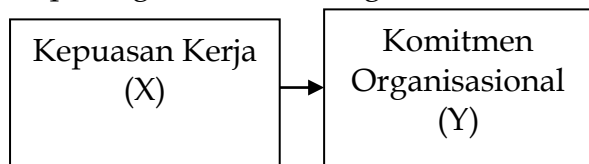
Penelitian lain yang dilakukan oleh Utama dan Wibawa (2016), Andhika dan Riana (2016) serta penelitian Dewi dan Suana (2016) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian di atas serta penelitian terdahulu yang mendukung, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Model Penelitian

Berdasarkan Hipotesis 3 dalam penelitian ini, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Penelitian ini terdapat tiga hipotesis, akan tetapi untuk H_1 dan H_2 tidak digambarkan dalam model dikarenakan kedua hipotesis tersebut merupakan uji beda, yang mana hanya menguji perbedaan kepuasan dan komitmen organisasi yang ditinjau dari status kepegawaian yaitu antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sehingga tidak digambarkan dalam model penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif yang mana bersifat deskriptif komparatif.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kantor Dinas Kabupaten Gunungkidul yang berada di Jalan Brigjen Katamso No.1 Wonosari. Subyek penelitian ini yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap unit Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berada di Kantor Dinas Kabupaten Gunungkidul.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Kantor Dinas Kabupaten Gunungkidul. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sensus. Sampel digunakan yaitu semua karyawan tetap dan tidak tetap unit Dinas Perindustrian

dan Perdagangan Kantor Dinas Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 218 karyawan yang terdiri dari 106 karyawan tetap dan 112 karyawan tidak tetap.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan cara survey dengan metode daftar pertanyaan atau dengan menggunakan kuesioner.

Tabel 1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

	Komitmen Organisasional (Y)	Kepuasan Kerja (X)	Status Kepegawaian (X)
Definisi	Komitmen organisasional merupakan sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu <i>affective</i> , <i>normative</i> , dan <i>continuence commitment</i> . (Allen dan Meyer, 1990)	Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. (Teori dua faktor Herzberg dalam Gibson, 1996)	Status kepegawaian berkaitan dengan kedudukan karyawan baik itu dalam perusahaan atau instansi pemerintahan (Sholihah, 2014)
Dimensi	Dimensi: 1. Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>) 2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuence commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>) Sumber: (Allen and Meyer, 1990)	Indikator: 1. Kondisi ekstrinsik Meliputi : upah atau gaji, kondisi pekerjaan, status, keamanan kerja, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal 2. Kondisi intrinsik. Meliputi ; prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, serta pertumbuhan Sumber: Teori dua Faktor Herzberg (dalam Gibson, 1996)	1. Pegawai tetap 2. Pegawai tidak tetap Sumber: Peraturan Dirjen Pajak no 31/PJ/2009
Instrumen	Kuesioner dengan jumlah item pertanyaan 18 (Allen dan Meyer, 1990)	Kuesioner dengan jumlah item pertanyaan 20 (Minnesota Saatisfaction Questionnaire (MSQ))	Pertanyaan yang ada dalam kuesioner yaitu mengenai status kepegawaian yang dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap
Skala	Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5	Diukur dengan menggunakan skala likert 1-5	Dibedakan menjadi karyawan tetap dan tidak tetap

Uji Validitas

Validitas yaitu seberapa kecermatan serta ketepatan alat ukur dalam menerapkan fungsinya. Pengujian dari setiap item pertanyaan untuk menentukan valid atau tidaknya, apabila indeks nilai yang terdapat dalam kolom *corrected item total correclation* yang didapatkan dari perhitungan yang telah dilakukan lebih

besar dari r tabel serta memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$ atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau indikator dari instrumen penelitian yang dilakukan (kuesioner) yang telah diuji maka dapat dinyatakan valid serta layak untuk digunakan dalam penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas untuk instrumen penelitian :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

No	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel	Signifikasi	Prasyarat signifikasi	Hasil
1	0,824	>0,316	0,000	<0,05	Valid
2	0,631	>0,316	0,000	<0,05	Valid
3	0,436	>0,316	0,005	<0,05	Valid
4	0,482	>0,316	0,005	<0,05	Valid
5	0,588	>0,316	0,000	<0,05	Valid
6	0,709	>0,316	0,000	<0,05	Valid
7	0,705	>0,316	0,000	<0,05	Valid
8	0,729	>0,316	0,000	<0,05	Valid
9	0,702	>0,316	0,000	<0,05	Valid
10	0,482	>0,316	0,002	<0,05	Valid
11	0,071	>0,316	0,669	<0,05	Tidak Valid
12	0,219	>0,316	0,180	<0,05	Tidak Valid
13	0,457	>0,316	0,003	<0,05	Valid
14	0,612	>0,316	0,000	<0,05	Valid
15	0,664	>0,316	0,000	<0,05	Valid
16	0,708	>0,316	0,000	<0,05	Valid
17	0,701	>0,316	0,000	<0,05	Valid
18	0,530	>0,316	0,001	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil uji kualitas instrumen di atas dari 18 butir pernyataan tentang variabel komitmen organisasional dapat disimpulkan bahwa hanya ada 16 butir pernyataan dinyatakan valid dan terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid yaitu ko11 dan ko12. Oleh karena itu kedua butir pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dari daftar pernyataan kuesioner penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	r hitung (Pearson Correlation)	r tabel	Sig.	Prasyarat sig.	Hasil
1	0,510	>0,316	0,001	<0,05	Valid
2	0,505	>0,316	0,001	<0,05	Valid
3	0,449	>0,316	0,004	<0,05	Valid
4	0,533	>0,316	0,000	<0,05	Valid
5	0,472	>0,316	0,002	<0,05	Valid
6	0,565	>0,316	0,000	<0,05	Valid
7	0,613	>0,316	0,000	<0,05	Valid
8	0,358	>0,316	0,025	<0,05	Valid
9	0,503	>0,316	0,001	<0,05	Valid
10	0,321	>0,316	0,046	<0,05	Valid
11	0,622	>0,316	0,000	<0,05	Valid
12	0,603	>0,316	0,000	<0,05	Valid
13	0,583	>0,316	0,000	<0,05	Valid
14	0,690	>0,316	0,000	<0,05	Valid
15	0,544	>0,316	0,000	<0,05	Valid
16	0,450	>0,316	0,004	<0,05	Valid
17	0,704	>0,316	0,000	<0,05	Valid
18	0,779	>0,316	0,000	<0,05	Valid
19	0,660	>0,316	0,000	<0,05	Valid
20	0,644	>0,316	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan pengujian validitas tersebut dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja valid yang berjumlah 20 item pertanyaan. Oleh karena itu semua butir pernyataan dapat dimasukkan kedalam kuesioner penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kemampuan instrumen dalam menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam mengukur sebuah konsep. Pengukuran dapat dengan koefisien *cronbach alpha* (α) yang dapat menunjukkan seberapa bagus setiap item pertanyaan berhubungan dengan pertanyaan lainnya. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 atau lebih, maka instrumen tersebut dapat diterima (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk instrumen penelitian :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Komitmen organisasional	0,728	Reliabel
Kepuasan kerja	0,746	Reliabel

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan nilai cronbach's alpha dari komitmen organisasional sebesar 0,728 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6 serta nilai cronbach's alpha dari kepuasan kerja yaitu 0,746 jadi secara keseluruhan dari kedua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini maka reliabel atau sudah tidak terdapat kesalahan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji *Analysis of Variance* (ANOVA) yang mana digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 yaitu untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Pengujian Hipotesis 3 dalam penelitian ini menggunakan

analisis regresi linier yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel Independen atau bebas yaitu kepuasan kerja sedangkan variabel dependen terikat yaitu komitmen organisasional. Dasar pengambilan keputusannya yaitu menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei kuesioner yang langsung kepada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul yang selanjutnya akan diberikan kepada karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, selanjutnya diteliti kelengkapan dan kesesuaiannya dengan kriteria data responden yang diinginkan.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 218 karyawan, yang mana terdiri dari 106 karyawan tetap dan 112 karyawan tidak tetap. Penelitian ini kuesioner digunakan sebagai instrumen yang mana terdapat 36 item pertanyaan, yang terdiri dari 20 item pertanyaan untuk kepuasan kerja dan 16 item pertanyaan untuk komitmen organisasional. Skala yang digunakan dalam mengukur setiap item pertanyaan yaitu skala likert, 1-5 dari

sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Berdasarkan kuesioner yang disebarkan sebanyak 218 karyawan, akan tetapi hanya terkumpul 173 namun akibat terdapat beberapa yang cacat maka yang dapat dianalisis hanya

146 kuesioner, yang terdiri dari 98 karyawan tetap dan 48 karyawan tidak tetap. Berikut ini merupakan klasifikasi jumlah kuesioner yang dijadikan responden penelitian :

Tabel 5
Klasifikasi Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner disebar	218	100%
2	Kuesioner kembali	173	79%
3	Kuesioner yang tidak kembali	45	21%
4	Kuesioner cacat	27	12%
5	Kuesioner yang dapat dianalisis	146	84%

Sumber: Data diolah (2017)

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu laki-laki yang mana untuk karyawan tetap berjumlah 59 orang karyawan tetap (60,2%) dari jumlah karyawan tetap sebanyak 98 orang karyawan sedangkan 26 orang karyawan (54,2%) untuk karyawan tidak tetap dari jumlah responden karyawan tidak tetap sebanyak 48 orang karyawan.

Responden berdasarkan umur dapat diketahui bahwa terdapat 98 orang karyawan tetap yang mana dari karakteristik umur mayoritas berumur antara 35-45 tahun yang berjumlah 43 orang (43,9%) karyawan sedangkan untuk karyawan tidak tetap mayoritas berusia antara 25-35 tahun berjumlah 28 orang karyawan (58,3%) dari jumlah responde karyawan tidak tetap sebanyak 48 orang karyawan.

Responden penelitian yang berdasarkan status kepegawaian dapat

disimpulkan bahwa responden terbanyak yaitu karyawan tetap yang berjumlah 98 orang karyawan (67,1%) sedangkan untuk karyawan tidak tetap berjumlah 48 orang karyawwan (32,9%).

Responden yang berdasarkan status perkawinan dapat diketahui dari responden dalam penelitian ini mayoritas berstatus kawin atau menikah, yang mana untuk karyawan tetap berjumlah 93 orang karyawan (94,9%) sedangkan untuk karyawan tidak tetap berjumlah 34 orang karyawan (70,8%).

Responden yang berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa responden penelitian ini mayoritas berpendidikan SMA yang mana 64 orang karyawantetap (65,3%) dan 23 orang karyawan untuk responden karyawan tidak tetap (47,9%).

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik pada data penelitian. Hal ini bertujuan agar tidak terdapat bias pada nilai estimator dari model yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi

klasik dalam uji ANOVA untuk hipotesis 1 dan hipotesis 2 yaitu dengan uji homogenitas yang menghasilkan angka sig kepuasan kerja sebesar 0,478 sedangkan untuk komitmen organisasional yaitu 0,896 sehingga kedua variabel tersebut memiliki varian sama dan memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik untuk hipotesis 3 yaitu dengan regresi linier yang meliputi uji normalitas dan uji heterokedastitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik plot dan *kolmogorov smirnov-test*, yang menghasilkan titik-titik dalam grafik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mempunyai data yang

berdistribusi normal. Sedangkan hasil pengujian dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* menghasilkan nilai signifikan komitmen organisasional dan kepuasan kerja $>0,05$ yaitu nilai signifikan komitmen organisasional sebesar $0,077 > 0,05$ serta nilai kepuasan kerja sebesar $0,90 > 0,05$. Jadi dari kedua variabel tersebut nilai signifikannya $>0,05$ atau 5% sehingga data tersebut terdistribusi normal. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji plot menunjukkan gambar menyebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis 1 dan Hiptesis 2

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja	Between Groups	63,965	1	63,965	1,225	,270
	Within Groups	7519,192	144	52,217		
	Total	7583,158	145			
Komitmen_Organisasional	Between Groups	74,855	1	74,855	1,979	,162
	Within Groups	5447,200	144	37,828		
	Total	5522,055	145			

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa f hitung kepuasan kerja untuk perbedaan rata-rata yaitu 1,255 dengan nilai probabilitas sebesar 0,270 sehingga dari nilai signifikan atau probabilitas dari kepuasan kerja lebih besar dari 0,05 atau 5% ($0,270 > 0,05$) maka dapat

disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sedangkan untuk nilai f hitung dari komitmen organisasional yaitu 1,979 dengan nilai signifikan sebesar 0,162 yang mana hasil tersebut juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). sehingga

menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan tidak tetap. Sehingga dari hipotesis 1 dan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional **tidak diterima atau ditolak** karena berdasarkan uji anova menunjukkan nilai signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional lebih besar dari 0,05 atau 5% ($>0,05$) sehingga H_0 yang diterima.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Locke, 1969 (dalam Banendro, Setiawan dan Susilowati, 2016) bahwa kepuasan kerja serta ketidakpuasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap sejumlah aspek pekerjaan yang dilakukan tergantung pada selisih dari apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah dari yang "diinginkan" dari karakteristik pekerjaan tersebut diartikan sebagai jumlah minimum yang dibutuhkan

untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi karyawan mendapatkan apa yang telah dikerjakan sesuai dengan harapannya. Dari kepuasan tersebut mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang mereka miliki apa yang diharapkan dari masing-masing karyawan sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dirasakan baik itu berdasarkan observasi yang dilakukan maupun berdasarkan olah data dari kuesiner yang terkumpul yang menunjukkan tingkat kepuasan yang sama.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti dan Karyadi (2016), yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. serta penelitian Toja (1994) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Pengujian Hipotesis 3

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel	Unstandardized Coefficients			Hipotesis	Arah	Kesimpulan
	B	Std. Error	Sig			
Constanta	27,303	4,647	,000	H3	Positif	Diterima
Kepuasan Kerja	,431	,061	,000			

Sumber : Data diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut $<0,05$ atau 5% sehingga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Kemudian nilai positif (0,431) dari kepuasan kerja menunjukkan bahwa arah hubungan dari kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasional (Y) yaitu searah yang mana apabila

kepuasan kerja mengalami kenaikan maka komitmen organisasional juga akan menyebabkan kenaikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis³ dalam penelitian ini **diterima** yaitu terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul.

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian Darsana dan Putra (2017), Andhika dan Riana (2016), Utama dan Wibawa (2016), Dewi dan Suana (2016) serta Aydogdu dan Asikgil (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan bertujuan menguji perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap serta menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul. Kesimpulan dari penelitian ini meliputi :

- 1) Tidak terdapat perbedaan antara kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul
- 2) Tidak terdapat perbedaan antara komitmen organisasional antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul
- 3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang positif dan signifikan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran yang dapat disampaikan peneliti yaitu untuk :

- 1) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas cakupan serta jumlah responden disamping itu juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional atau variabel lain seperti lingkungan kerja, iklim kerja, pola kepemimpinan, dan lain-lain.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jangka waktu penelitian sehingga dapat menjangkau semua responden apabila responden yang digunakan tidak terdapat dalam satu lokasi.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memisahkan ketiga variabel komitmen atau memilih salah satu variabel yang sesuai dengan penelitian atau kondisi.
- 4) Untuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan diharapkan dapat menjaga tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional dari

karyawan tetap dan karyawan tidak tetap serta lebih meningkatkannya dengan memberikan evaluasi kinerja, motivasi kerja serta dukungan dari pimpinan maupun pengawasan sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh instansi pemerintah tersebut.

Keterbatasan

Peneliti dalam penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam hal jumlah serta cakupan responden. Responden yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada lingkup Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul saja, sedangkan bagian dari Pemerintahan Daerah Kabupaten Gunungkidul terbagi menjadi banyak kedinasan.

Keterbatasan lain dimana responden dalam penelitian ini yakni karyawan tetap dan tidak tetap Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gunungkidul tersebar di seluruh kecamatan di Kabupaten Gunungkidul yang mana hal tersebut menjadi hambatan bagi penelitian ini karena untuk menyebarkan dan mengumpulkan kembali kuisioner membutuhkan waktu yang tidak sedikit.

Selain itu keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen yang digunakan tidak terpisah sehingga dalam analisis masih bersifat umum sedangkan komitmen itu sendiri terdapat tiga dimensi yaitu afektif, berkelanjutan dan normatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allexandrov, Aliosha, Babakus, Emin & Yavas, Ugur.(2007). The Effects of Perceived Management Concern for Frontline Employees and Customers on Turnover Intentions: Moderating Role of Employment Status. *Journal of Service Research*. 9(4), p:356-371.
- Andhika, I Nyoman Resa & Riana, I Gede. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.4 (2016) : 857-876. ISSN : 2337-3067
- Aydogdu, Sinem & Asikgil, Baris. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*. 1(3), pp: 130
- Banendro, Kukuh; Setiawan, Margono; Susilowati, Christin. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Lawang Kabupatenmalang). *Pascasarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.Vol 1 No 1

- Biggs, David & Swailes, Stephen. 2006. Relations, Commitment and Satisfaction in Agency Workers and Permanent Workers. *Employee Relations*.28(2), Pp:130
- Burgess, John. Julia, Conell. 2006. Temporary Work and Human Resources Management: Issues, Challenges and Responses. *Personnel Review*; 35(2), pp:129
- Darsana, I. W., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Ayodya Resort. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vo. 6, No. 1.
- Dewi, N.L.S., & Suana, I.W. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 2016: 3000 - 3026 ISSN : 2302-8912
- Fletcher, C., & Williams, R. (1996). Performance management, job satisfaction and organizational commitment1. *British Journal of Management*, 7(2), 169-179.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19,00*. Semarang: Universitas diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi*. Edisi kedelapan, Jilid satu. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior In Organizations*. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Prentice-Hall, Inc.
- Januardha, Jovan & Nurwidawati, Desi. (2014).Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* Pada PT.Bank Pembangunan Daerah 'X". *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol. 5, No. 1, 38-44 , ISSN: 2087-1708
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I.(2016). Peran Status Kepegawaian Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*, ISBN 978-602-60569-2-4.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Organizational Behavior*. America: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meyer, P. John., Stanley, J. David., Herscovitch, Lynne., Topolnytsky, Laryssa. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61, 20-52.
- Miner, J. B. (1988). *Organizational Behavior*. United States of America: Random House, Inc.
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. (2011). perilaku organisasi .edisi 16 Jakarta:Salemba 4
- Seong J.Y., Hong D.S. & Park. W.W. 2012 Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of person-organization fit. *Asia Pac Journal Management* 29, pp:1105-1129
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi

- Wirakusuma, I. N., & Sintaasih, D. K. (2015). Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udaya*, Vol. 4, No.3.
- Yousef, D.A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country, *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), pp:6-24