

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK KERJA  
CV. GLOBAL ZONE GROUP**

**NASKAH PUBLIKASI**



**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
YOGYAKARTA**

**Oleh :**

***Harry Permadi***

***09081105***

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2016**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN KONTRAK KERJA  
CV. GLOBAL ZONE GROUP**

**Harry Permadi**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Subyek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan kontrak pada CV. Global Zone Group dengan tingkat pendidikan mulai dari SMP atau sederajat. Pengumpulan data dilakukan dengan skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Data penelitian dianalisa menggunakan teknik *Korelasi Produk Moment* dari Pearson dengan menggunakan SPSS *for Windows version* 16.00. Hasil perhitungan dari hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar  $r=0,481$  ( $p<0,01$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis dari penelitian ini diterima. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,231, artinya kepuasan kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan sebesar 23,1 % terhadap naiknya komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Hal ini sekaligus menegaskan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 76,9%.

**Kata kunci : Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Karyawan Kontrak**

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT ON EMPLOYEE CONTRACTS  
CV. GLOBAL ZONE GROUP**

**Harry Permadi**

Faculty of Psychology Mercu Buana University Yogyakarta

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment on employee contracts. The hypothesis in this study is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment. Variable in this study is the job satisfaction and organizational commitment. Subjects in this study were 50 contract employees at CV. Global Zone Group with education levels ranging from junior high school. The data collection is done with the scale of job satisfaction and organizational commitment scale. Data were analyzed using the technique Product Moment Correlation of Pearson by using SPSS for Windows version 16.00. The results of the relationship between job satisfaction and organizational commitment showed a correlation coefficient of  $r = 0.481$  ( $p < 0.01$ ). This means that the hypothesis of this study received. The coefficient of determination ( $R^2$ ) were obtained at 0.231, meaning that job satisfaction in this study is able to provide a contribution of 23.1% to the increase organizational commitment on employee contracts. It also confirms the influence of other variables not examined in this study amounted to 76.9%.

**Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Contracts**

## **Pendahuluan**

Di dalam persaingan bisnis pasar global saat ini, beberapa perusahaan berusaha menerapkan efisiensi dalam rangka mempertahankan kelangsungan bisnis perusahaan supaya dapat terjamin. Beberapa kebijakan seperti melakukan *perampingan* karyawan, menutup cabang perusahaan yang kurang produktif, menerapkan sistem kontrak kerja bagi karyawan, dan kebijakan lain sesuai dengan strategi management dan keadaan finansial perusahaan. Adanya suatu kenyataan bahwa beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidakpastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau perusahaan langsung mengangkat karyawan tetap, sehingga perusahaan menggunakan kebijakan dengan sistem kontrak kerja waktu tertentu bagi karyawan (Divisi Riset PPM Manajemen, Agustus 2008).

Robbin (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan Mowday (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Ada beberapa masalah yang dapat muncul jika komitmen organisasi karyawan rendah, antara lain sering terjadi *turn over*, absensi meningkat, menurunnya performansi yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Mowday (dalam Kechot, 2003) menegaskan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menyelesaikan tugasnya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang komitmen organisasinya diragukan. Hal di atas menunjukkan bahwa masalah komitmen organisasi sangat penting sehingga perlu diteliti.

Fakta yang terjadi di lapangan berdasarkan wawancara penulis dengan bagian Administrasi dan SDM CV. Global Zone Group pada 02 Januari 2016 mengenai contoh masalah dalam komitmen organisasi, mengemukakan bahwa menurunnya komitmen organisasi karyawan diakibatkan karena kebijakan perusahaan yang menerapkan sistem periode kontrak kerja jangka pendek 3 bulan, jangka menengah 6 bulan, dan jangka menengah 1 tahun. Kebijakan tersebut dapat menyebabkan penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja, mengarahkan pada munculnya demosi, menurunnya kondisi

psikologis dan akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Ketika kebutuhan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi, karyawan dapat merasakan kepuasan kerja sehingga akan menunjukkan sikap positif kepada organisasi. Sikap positif ini dapat diwujudkan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi dan adanya ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi. Di sisi lain, penerimaan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, dan adanya ikatan emosional dengan organisasi menunjukkan adanya komitmen organisasi karyawan. Hal ini bisa menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Perhatian yang baik dari pihak perusahaan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pula pada meningkatnya komitmen karyawan pada organisasi (Igbaria dan Guimaraes, 1999). Dari paparan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diajukan untuk dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak kerja?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan

positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak kerja.

## **Metode**

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan variabel bebasnya adalah kepuasan kerja. Adapun subyek penelitian adalah karyawan kontrak pada CV.Global Zone Group dengan pendidikan minimal SMP / sederajat, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan berusia maksimal 50 tahun.

Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi oleh Mowday, Porter, & Steers yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Sebelum digunakan dalam penelitian, dilakukan uji coba skala terlebih dahulu, Skala terdiri dari 36 aitem. Hasil uji coba skala menunjukkan bahwa ada 2 aitem yang gugur, dengan aitem yang valid terdiri atas 18 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable* sehingga total aitem yang digunakan sejumlah 34 aitem. Adapun aitem yang valid memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* dari hasil pengujian reliabilitas skala komitmen organisasi adalah 0,937.

Alat ukur lain yang digunakan adalah skala kepuasan kerja. Skala tersebut mengacu pada lima komponen.

respon kecemasan oleh Sue, yaitu kognitif, somatik, emosi, dan perilaku. Sebelum digunakan dalam penelitian, dilakukan uji coba skala terlebih dahulu, Skala terdiri dari 48 aitem. Hasil uji coba skala menunjukkan bahwa ada 14 aitem yang gugur, dengan aitem yang valid terdiri atas 18 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable* sehingga total aitem yang digunakan sejumlah 34 aitem. Adapun aitem yang valid memiliki koefisien korelasi antara 0,249 – 0,753 dengan reliabilitas sebesar 0,902.

Kedua skala menggunakan model Likert dengan rentang pilihan STS, TS, S, dan SS dengan rentang 1 – 4 untuk aitem *favorable* dan 4 – 1 untuk aitem *unfavorable*.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson.

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil uji normalitas kedua variabel menunjukkan distribusi normal. Hasil uji normalitas data pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien k-s sebesar 1,037 dengan probabilitas (p) sebesar 0,233, sedangkan pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien k-s sebesar 0,905 dengan  $p = 0,385$ . Persyaratan data disebut normal adalah

Nilai koefisien *Alpha Cronbach* dari hasil pengujian reliabilitas skala kepuasan kerja pada karyawan kontrak adalah 0,816.

Dari hasil pengujian pada variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $F = 17,608$  dan nilai  $p = 0,000$  dengan nilai  $p < 0,05$ , hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel linear.

Dari hasil analisis uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja sebesar  $r = 0,481$  dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000. Perhitungan dilakukan pada taraf signifikansi  $p \leq 0,01$  dan memakai uji satu ekor (1-tailed). Nilai probabilitas sebesar 0,000 berada dibawah 0,01 menunjukkan hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak diterima.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan kontrak maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan kontrak maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan kontrak.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Gary Dessler (dalam

Sopiah, 2008) bahwa bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya, misalnya karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Karyawan akan merasa aman dan tidak takut terhadap adanya pemutusan hubungan kerja serta karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan. Dengan demikian rasa aman yang tinggi atau kecemasan yang rendah akan memunculkan komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan.

Tjosvold dan Tjosvold (1994) turut menyampaikan bahwa cara tradisional untuk membangun komitmen organisasi adalah dengan menawarkan keamanan dalam bekerja dan promosi yang bersifat regular pada karyawan. Karyawan kontrak merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya karena sewaktu-waktu kontrak mereka bisa saja tidak diperpanjang.

Berdasarkan kategorisasi variabel kepuasan kerja yang dilakukan, 1 orang (2%) memiliki kepuasan tinggi, 48 orang (96%) memiliki kepuasan yang tinggi, 1 orang (2%) memiliki kepuasan rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar subyek merasakan kepuasan kerja pada tingkat sedang. Sedangkan berdasarkan kategorisasi variabel komitmen organisasi yang dilakukan, 11 orang (22%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi, 38 orang (76%) memiliki komitmen organisasi sedang, 1 orang (2%) memiliki komitmen organisasi rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subyek merasakan komitmen organisasi pada tingkat sedang.

Berdasarkan hasil skor yang diperoleh pada skala komitmen organisasi diketahui tidak ada karyawan yang tingkat komitmen organisasinya sangat tinggi, sebagian besar memiliki tingkat komitmen sedang sampai dengan tinggi dan hasil pengujian statistik deskriptif terhadap pengukuran komitmen organisasi mendapatkan skor rata-rata empiris sebesar 91,50 yang berada dalam kategori sedang. Adanya perbedaan tingkat komitmen organisasi disebabkan oleh banyak hal seperti yang dikemukakan oleh Mowday, Steers, dan Porter (Sopiah 2008) bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor personal, organisasional, dan faktor non organisasional.

Penyebab perbedaan tingkat komitmen dimungkinkan karena CV. Global Zone Group menerapkan kebijakan kontrak kerja karyawan di 3 bulan pertama, 6 bulan untuk kontrak kedua, 1

tahun untuk kontrak ketiga, dan 1 tahun untuk masa kontrak berikutnya. Karyawan yang sudah bekerja beberapa tahun di perusahaan akan memiliki komitmen yang cukup baik terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Schultz dan Ellen, (1994) bahwa individu yang telah berada dalam suatu organisasi lebih dari dua tahun, dan individu yang memiliki keinginan untuk berkembang, memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibanding dengan individu yang baru masuk didalam suatu organisasi.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,231 (23,1%) menunjukkan sumbangan / kontribusi kepuasan kerja terhadap naiknya komitmen organisasi sebesar 23,1%, atau dengan kata lain 23,1% komitmen organisasi karyawan kontrak disebabkan oleh kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 76,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti faktor budaya keterbukaan, faktor personal untuk berkembang, dan faktor arah organisasi.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak CV. Global Zone Group maka diperoleh kesimpulan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen

organisasi pada karyawan kontrak CV. Global Zone Group mempunyai hubungan positif yang signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut. Adapun besarnya sumbangan faktor kepuasan kerja terhadap naiknya komitmen organisasi karyawan kontrak sebesar 23,1%.

Maka disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kebijaksanaan rekrutmen karyawan dengan sistem kontrak, dengan memberikan jaminan kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja tertentu dan telah mencapai prestasi kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Untuk karyawan diharapkan dapat menjadikan kepuasan kerja menjadi motivasi sehingga menghasilkan keluaran yang positif dan mampu meningkatkan komitmen organisasi terhadap instansi.

### **Daftar Pustaka**

Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1991. *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review 1 (1) : 61-89.



- Azwar, S. 2002. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Faiz, P. M. 2007. *Outsourcing dan tenaga kerja (tinjauan yuridis terhadap undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)*. <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>. Diakses tanggal 25 Oktober 2014.
- Kechot, Md. Z. 2003. *Kaki tangan sebagai pencetus kualiti dan produktiviti organisasi*.
- Kuntjoro, Z. S. 2009. *Komitmen organisasi*. [http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel\\_detail.asp?id=558](http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=558). Diakses tanggal 20 November 2014.
- Portalhr. 2009. *SDM adalah perusahaan itu sendiri*. <http://www.portalhr.com/berita/sdm-adalah-perusahaan-itu-sendiri/>. Diakses tanggal 20 November 2014.
- Riset PPM Manajemen. 2008. *Karyawan Kontrak*. <http://ppm-manajemen.ac.id/wp-content/uploads/paper-final1.doc>. Diakses tanggal 25 Oktober 2014.
- Rivai, H. A. 2005. *Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta : Kajian Bisnis.
- Sastrohadiwiryo, S. 2005. *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Steers, R. M. & Porter, L. M. 1983. *Motivation and work behavior*. New York : Mc Graw Hill Book Inc.
- Wijanarti, W. 2007. *Beda karyawan tetap dengan karyawan kontrak*. <http://www.portalhr.com/konsultasi/beda-karyawan-tetap-dengan-karyawan-kontrak/>. Diakses tanggal 25 Oktober 2014.