

**ANALISIS PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI  
BERDASARKAN STATUS KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu)**

**Wahyu Safitri Indra Putri  
Kusdi Rahardjo  
Moch. Djudi**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email: wahyusafitri.ip@gmail.com

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis perbedaan status karyawan yang meliputi karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah metode komparatif. Penelitian ini terdiri dari variabel status karyawan kontrak dengan variabel status karyawan tetap terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan kontrak menunjukkan komitmen yang rendah terhadap perusahaan dan karyawan tetap menunjukkan komitmen yang baik terhadap perusahaan. Perbedaan komitmen organisasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah perbedaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan terhadap perusahaan yaitu karyawan terikat dengan perusahaan melalui PKWT atau PKWTT. Perusahaan sebaiknya berupaya untuk selalu menumbuhkan komitmen dari seluruh karyawan agar bisa memiliki komitmen yang baik meskipun masih berstatus karyawan kontrak.*

***Kata Kunci : Tujuan penelitian, metode dan hasil penelitian***

***Abstract***

*This study aims to describe and analyze the differences in the status of employees that includes the employee contract and permanent employees to organizational commitment. The method used is the comparative method. The study consisted of a variable contract employee status to permanent status variable to variable organizational commitment. These results prove that the contract employees appointed low commitment to the company and its employees continued to show good commitment to the company. The difference between employees' organizational commitment and employee contract agreements still are differences work done by all employees of the company are bound by the company's employees through PKWT or PKWTT. Companies should strive to always foster the commitment of all employees in order to have a good commitment although still a contract employee.*

***Keywords: The purpose of the study, methods and results of research***

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja menjadi syarat utama dalam kemajuan perusahaan. Pengolahan sumber daya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting, bahkan perusahaan melakukan proses perekrutan tenaga kerja yang tidak tepat akan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Dimana kualitas dari sumber daya manusia yang akan menjadi penopang maju mundurnya perusahaan,

sumber daya manusia berperan aktif untuk kemajuan perusahaan.

Pekerjaan dan kantor merupakan tempat untuk selalu belajar dan mengembangkan diri bagi semua karyawan. Karyawan tidak akan berdiam diri dengan membiarkan kemampuan yang mereka miliki tanpa melakukan pengembangan diri. Dengan demikian, perusahaan mengadakan pelatihan bertujuan menambah wawasan dan

kemampuan karyawan untuk tetap dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kontrak kerja, kita dapat mengetahui syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja/pengusaha yang sesuai dengan Undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku di Indonesia, selain itu kita juga dapat mengetahui status karyawan, apakah kita berstatus karyawan tetap atau karyawan kontrak. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun untuk waktu tertentu (PKWT). Maksud dari waktu tertentu yaitu didasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. PKWT dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, apabila tidak akibatnya perjanjian kerja tersebut demi hukum menjadi PKWTT. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sebab-sebab berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan, berakhirnya perjanjian kerja menyebabkan putusannya hubungan kerja.

Status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan. Dunia kerja status karyawan sudah menjadi hal yang sangat menarik untuk dikaji. Banyak hal yang mungkin akan diremehkan dan dianggap tidak mampu dalam penyelesaian tugas yang telah menjadi tanggung jawab yang telah dibebankan oleh atasan. Dipandang sebelah mata oleh para banyak karyawan yang telah berstatus karyawan tetap. Keadaan demikian sangat berdampak terhadap kejiwaan karyawan kontrak, menjadi tekanan tersendiri dalam dunia kerja.

Status karyawan kontrak dalam penelitian ini bukan merupakan karyawan *Out Sourcing* melainkan karyawan yang diangkat menjadi karyawan kontrak dari rekrutmen PT. Kobexindo Ttractors tbk. Karyawan kontrak diberikan berbagai macam pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan guna untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki dari masing-masing karyawan. Meningkatkan kemampuan yang mereka miliki selama menjadi karyawan kontrak merupakan salah satu upaya perusahaan untuk menjaring karyawan yang benar-benar

berkemampuan tinggi untuk diangkat sebagai karyawan tetap.

Suatu organisasi, apapun bentuknya sangat diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari seluruh personalnya sehingga tujuan-tujuan organisasi dan individu dapat tercapai. Secara umum, suatu perubahan yang dialami oleh organisasi akan membawa dampak terhadap perubahan sikap dan perilaku personal, terutama bila hal tersebut menyangkut tentang komitmen. Seorang manajer ataupun pimpinan perlu mengkoordinasikan atau mengarahkan komitmen bawahannya untuk menekan perubahan yang akan diimplementasikan dalam organisasinya. Hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan, sebab komitmen karyawan mudah berubah seiring dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi/perbedaan ide, gagasan dan perspektif tentang sebuah organisasi adalah hal yang wajar untuk terjadi. Terpenting adalah bagaimana membangun komitmen personal organisasi yang terencana sehingga bisa meningkatkan input karyawan.

Berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan di pasar tenaga kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasi. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan yang seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi yang pada akhirnya akan menyebabkan organisasi kehilangan daya saingnya.

Lebih lanjut, semua tahap-tahap perencanaan dan mengimplementasikan akan mendorong banyak orang untuk menerima dan menanggulangi atau menimalkan perlawanan atas perubahan. Proses-proses penilaian digambarkan sangat kuat dalam menambah komitmen manajemen puncak bagi suatu perusahaan. Hal ini berarti, bahwa komitmen harus dibarengi dalam kerangka untuk menciptakan nilai positif sehingga

perubahan yang terjadi dalam organisasi harus tetap meningkatkan kerja dari karyawan tersebut. Perubahan tidak ditentang oleh karyawan namun justru diterima dengan seimbang dari hasil input yang disumbangkan oleh karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi akan tetap menggolongkan tujuan dan kemajuan organisasi, mereka tidak mungkin meninggalkan organisasi. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi digolongkan dengan tingkat rendahnya turnover karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kobexindo Tractors Tbk dikarenakan komitmen organisasi pada perusahaan tersebut sangat tinggi yang dicerminkan oleh karyawannya, baik karyawan yang berstatus kontrak maupun karyawan yang berstatus tetap sehingga tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut. Mengapa hal ini bisa terjadi dan apa saja yang menjadi penyebab sehingga karyawan bisa tetap loyal pada perusahaan. Banyak yang telah diketahui bahwa komitmen organisasi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak akan memiliki komitmen yang lebih rendah dibanding karyawan yang sudah berstatus tetap.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis perbedaan yang signifikan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap terhadap komitmen organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Hubungan Kerja**

Terdapat beberapa definisi yang disampaikan para ahli terkait hubungan kerja, Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Soepomo 2009: 3). “Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan” (Wijayanti 2009:36). Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja.

Pengertian normatif hubungan kerja terdapat dalam pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja adalah dasar terciptanya hubungan kerja. Pengertian normatif perjanjian kerja terdapat pada Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selain itu juga terdapat pengertian menurut (Uwiyono 2009:45) yang menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha, di mana buruh mengikatkan diri bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya. Pasal 1320 BW menyebutkan mengenai syarat sah perjanjian pada umumnya yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, suatu hal tertentu, dan kausa yang halal. Syarat tersebut juga berlaku bagi perjanjian kerja yang lebih spesifik, antara lain :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana syarat sah perjanjian pada umumnya, syarat perjanjian kerja terdiri dari dua jenis. Syarat pada a dan b disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian dapat dibatalkan, artinya pihak yang dirugikan dapat meminta pembatalan perjanjian kepada pihak yang berwenang (*vernietigbaar*). Sedangkan syarat pada huruf c dan d disebut sebagai syarat obyektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (*nietigbaar*).

### **Status Karyawan**

Status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan. Sedangkan menurut Barthos (2001:19) “Status pekerjaan adalah kedudukan seseorang di dalam melakukan pekerjaan, yaitu apakah keadaan orang tersebut berkedudukan sebagai buruh/karyawan, berusaha dengan dibantu

pekerja keluarga/buruh tidak tetap”, buruh dengan dibantu oleh buruh atau karyawan tetap pekerja keluarga tanpa upah atau sebagai pekerja sosial (Barthos,2001:19)

### **Karyawan Kontrak**

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Boone& Kurtz (2008:442) “karyawan sementara adalah karyawan yang bekerja paruh waktu, sementara, atau hanya sampai waktu yang telah ditentukan oleh kontrak tertentu”. Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004. “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 pekerjaan tertentu.

Memperkerjakan karyawan sementara memungkinkan perusahaan mempertahankan efisiensi dari pengurangan biaya tenaga kerja sementara disisi lain cukup fleksible untuk menghadapi kebutuhan yang baru dan berubah. Secara tradisional, karyawan sementara sering mendapatkan pembayaran yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap dan mereka juga tidak mendapatkan berbagai tunjangan dan tidak mendapat akses untuk mendapatkan program dana pensiun yang disponsori oleh perusahaan (pemberi kerja). Di antara para karyawan yang memiliki ketrampilan tinggi, para pekerjaan sementara dapat menjadi alternatif yang menguntungkan dibandingkan ketengakerjaan tradisional, karena para karyawan ini dapat melakukan negosiasi kontrak termasuk pemberian tunjangan atau gaji yang aman dan memadai untuk menutupi tunjangan yang dibayar sendiri.

### **Karyawan Tetap**

Karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja diperusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menjadi karyawan tetap dengan dibuktikan adanya surat keputusan (SK pengangkatan) maka dia tidak dapat diturunkan menjadi karyawan kontrak. Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sbb:

- a. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.
- b. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan

mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

- c. Karyawan tetap yang di-PHK yang memenuhi syarat dan ketentuan tertentu berhak atas pesangon.

### **Komitmen**

Griffin (2005:15) “mengemukakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terkait pada organisasinya”. “Menurut Porter dan Smith dalam Steers (1985), menyatakan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memusingkan seorang yang mempunyai komitmen tinggi”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut mengenai pengertian komitmen, bahwa pada dasarnya komitmen merupakan sikap para anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi yang dimanifestasikan dalam tugas-tugas pekerjaan.

### **Hipotesis**

- $H_0$  : Tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada PT. Kobexindo Tractors tbk.
- $H_1$  : Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada PT. Kobexindo Tractors tbk.

### **METODE**

Di dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode komparatif (perbandingan). “Menurut Supardi (2005:31) metode komparatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengungkapkan suatu analisa dengan membandingkan kelompok atau variabel tertentu atau lebih”. Sedangkan untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh dari responden digunakan metode analisa kuantitatif dengan rumus statistik yang gunanya untuk menguji teori sehingga ditemukan perbedaan variabel pada sampel yang berbeda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif  
Statistik Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data (Wiyono,2007:61). Selain itu statistik deskriptif digunakan untuk

memberikan gambaran tentang karakteristik dan sebagaimana adanya serta menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Sehingga dapat diperoleh skor, persentase, frekuensi serta rata-rata jawaban dari responden. Masing-masing item variabel menggambarkan tanggapan dari responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada setiap variabel. Dengan demikian skor yang diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut dianalisis untuk mengungkapkan fenomena yang ada pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden sehingga nantinya hal tersebut dapat berguna bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan sebagai masukan yang bermanfaat.

## 2. Statistik Inferensial Uji *t-independent*

Berdasarkan pada rumusan dan tujuan penelitian, maka secara umum teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti guna mendapatkan jawaban yang benar adalah dengan menggunakan “uji *t-independent* untuk menguji hipotesis yang berkenaan dengan perbedaan rata-rata. Uji *t-independent* dilakukan karena penelitian ini menggunakan dua sampel” (Santosa,2006:195). Dalam kegiatan teknik pengolahan data yang dilakukan, data diolah menggunakan *software SPSS versi 20 for windows*.

Adapun langkah-langkah perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. Pengujian normalitas dan homogenitas data. Sebelum hipotesis diuji menggunakan uji t, data yang akan diuji dalam uji *t-independent* adalah data yang sudah diuji normalitas dan homogenitasnya.
- b. Jika ternyata salah satu atau dua distribusi data tidak normal, maka dilanjutkan dengan menggunakan statistika non parametric. Dalam hal ini menggunakan *U-Mann Whitney*.

### Uji Normalitas

Pada analisis statistic parametric dibutuhkan beberapa asumsi yang mendasarinya yang salah satunya adalah data yang akan dianalisis berskala minimal interval dan rasio serta berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Hipotesis pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

### Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Data berdistribusi normal

H<sub>1</sub> : Data tidak berdistribusi normal

### Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi > taraf nyata ( $\alpha$ ) atau nilai  $K-S < Z_{tabel}$  maka terima H<sub>0</sub>

Jika nilai signifikansi < taraf nyata ( $\alpha$ ) atau nilai  $K-S > Z_{tabel}$  maka terima H<sub>1</sub>

### Uji t

Jika kedua data distribusi normal, dilakukan uji hipotesis dengan uji perbedaan dua rata-rata atau uji t dengan menggunakan *independent sample t-test*.

### Hipotesis:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat perbedaan signifikan rata-rata komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak

H<sub>1</sub> : Terdapat perbedaan signifikan rata-rata komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak

### Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi > taraf nyata ( $\alpha$ ) atau nilai  $|t_{hitung}| < t_{tabel}$  maka terima H<sub>0</sub>

Jika nilai signifikansi < taraf nyata ( $\alpha$ ) atau nilai  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$  maka terima H<sub>1</sub>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian

Analisis uji *t-independent* pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu karyawan kontrak (X<sub>1</sub>), karyawan tetap (X<sub>2</sub>), terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y).

Untuk mengetahui apakah perbedaan rata-rata antara dua kelompok karyawan, karyawan kontrak dan karyawan tetap signifikan secara statistic maka selanjutnya dapat dilakukan uji perbandingan dua sampel independent dengan menggunakan uji *t-independent*. Salah satu syarat uji ini adalah data harus berdistribusi normal. Perhitungan analisis uji *t-independent* pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS versi 20 for windows*.

Hasil uji normalitas data untuk masing-masing kelas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table 18, didapatkan nilai signifikan pada kedua data komitmen organisasi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Komitmen organisasi	Sig.K-S Test	Keterangan
Karyawan kontrak	0,720	Normal
Karyawan tetap	0,066	Normal

(Sumber : Data Primer Diolah, 2013)

sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua data tersebut memiliki distribusi normal atau dengan kata lain asumsi normalitas data telah terpenuhi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Selanjutnya akan dilakukan uji *t-independent* untuk melihat perbedaan signifikan rata-rata komitmen organisasi (Y) antara Karyawan kontrak ( $X_1$ ) dan karyawan tetap ( $X_2$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji t**

t hitung	df	t <sub>tabel</sub> (0,05;73)	Signifikansi	Keterangan
-0,095	73	1,993	0,925	Tidak signifikan

(Sumber : Data Primer Diolah, 2013)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $|t_{hitung}|$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,095 < 1,993$ ) atau nilai signifikansinya lebih besar dari taraf nyata  $\alpha = 0,05$  ( $0,925 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan rata-rata komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dimana komitmen karyawan kontrak lebih rendah daripada komitmen karyawan tetap ( $36,36 < 36,46$ ).

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara variabel karyawan kontrak ( $X_1$ ) dengan variabel karyawan tetap ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 0.925, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata variabel komitmen organisasi (Y) antara variabel karyawan kontrak ( $X_1$ ) dan variabel karyawan tetap ( $X_2$ ) dimana variabel komitmen organisasi karyawan kontrak ( $X_1$ ) lebih rendah daripada komitmen organisasi karyawan tetap ( $X_2$ ) sebesar ( $36,36 < 36,46$ ).

Hal ini bisa dilihat dari hasil kuisioner untuk item  $Y_2$  bahwa variabel karyawan kontrak ( $X_1$ ) dan variabel karyawan tetap ( $X_2$ ) sama-sama memberikan respon yang baik menganggap bahwa PT.Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu merupakan perusahaan terbaik

untuk bekerja. Selain bisa dilihat dari hasil kuisioner, faktor yang menyebabkan komitmen organisasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap hanya berbeda 0.10 antara lain dari faktor perbedaan perjanjian kerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan yaitu Karyawan terikat dengan perusahaan melalui PKWT atau PKWTT serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara variabel karyawan kontrak ( $X_1$ ) dengan variabel karyawan tetap ( $X_2$ ) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 0.925, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata variabel komitmen organisasi (Y) antara variabel karyawan kontrak ( $X_1$ ) dan variabel karyawan tetap ( $X_2$ ) dimana variabel komitmen organisasi karyawan kontrak ( $X_1$ ) lebih rendah daripada komitmen organisasi karyawan tetap ( $X_2$ ) sebesar ( $36,36 < 36,46$ ).
- Faktor yang membuat variabel komitmen organisasi (Y) antara variabel karyawan kontrak ( $X_1$ ) dan variabel karyawan tetap ( $X_2$ ) berbeda 0.10 antara lain dari faktor perbedaan perjanjian kerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan yaitu Karyawan terikat dengan perusahaan melalui PKWT atau PKWTT serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

### Saran

- Pengangkatan untuk karyawan kontrak bisa diberikan kejelasan dalam perjanjian kerja agar karyawan kontrak tetap bertahan di perusahaan sampai di angkat menjadi karyawan tetap. Sehingga perusahaan tidak akan rugi untuk membekali karyawan dalam berbagai macam training. Pada saat karyawan tersebut sudah berkompeten dalam bidangnya maka perusahaan tidak akan kehilangan karyawan tersebut. Sehingga bisa memberikan sumbangsih tenaga dan fikiran bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- Tetap mempertahankan faktor-faktor yang menunjang tingginya komitmen organisasi dari semua karyawan kontrak dan karyawan tetap agar tetap loyal terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Makro*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Booneo, Louis E & Kurtz, David I, 2008, *Pegantar Bisnis Komtemporer*, Salemba Empat: Jakarta.
- Griffin, W Ricky, 2005, *Manajemen Jilid 2, Texas A & M University*, Erlangga: Jakarta.
- Kepmenakertrans 100/MEN/VI/2004
- Steers M, Richard Magdalena Jamin, 1985, *Efektifitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Sumarni, Murti & Wahyuni Salamah, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Ed. I, ANDI: Yogyakarta.
- Sumarsono, HM Sonny, 2006, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Jember.
- Suparman, Supomo, 2009, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta.
- UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14-16, Pasal 54 angka 3, Pasal 61 angka 1
- Wijayanti. Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.