

PERAN STATUS KEPEGAWAIAN DALAM MEMODERASI PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN

Dijah Julindrastuti dan Iman Karyadi
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Email: dijah.julind@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan menguji pengaruh peran status kepegawaian dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan non edukatif yang berstatus kontrak dan tetap di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Islam Malang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana. Ukuran sampel sebanyak 128 karyawan yang terdiri dari karyawan kontrak 63 orang dan karyawan tetap 65 orang. Teknik analisis yang dipakai adalah Independent sample t test dan Moderated Regression Analysis. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan status kepegawaian tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Hanya hipotesis kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional yang didukung.

Kata-kata Kunci: Kepuasan kerja, Komitmen organisasional, Status kepegawaian.

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of employment status on job satisfaction and organizational commitment and to examine the effect on employment status role in moderating the influence of job satisfaction on organizational commitment of employees. Samples were employees of non-educational contract status and permanent status at the University of Wijaya Kusuma Surabaya and Malang Islamic University. The sampling technique is done by simple random technique. The size sample of 128 employees comprising 63 contract employees and permanent employees 65 people. The analysis technique used is Independent sample t test and Moderated Regression Analysis. Hypothesis test results showed that employment status has no significant effect on job satisfaction and organizational commitment and employment status does not moderate the effect of job satisfaction on organizational commitment of employees. Only the hypothesis of job satisfaction have a significant effect on organizational commitment are supported.

Keywords: employment status, Job satisfaction, organizational commitment.

PENDAHULUAN

Krisis Moneter yang terjadi di Indonesia menjelang akhir tahun 1997 memaksa pemerintah mengambil Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel dimana kebijakan ini diminta oleh International Monetary Fund (IMF), World Bank dan International Labour Organization (ILO) sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia. Kebijakan tersebut diantaranya berkaitan dengan munculnya status kepegawaian kontrak yang mana akibat dari penerapan kebijakan tersebut saat ini pemakaian karyawan kontrak pada perusahaan atau organisasi semakin meluas. Akibat dari semakin banyaknya perusahaan atau organisasi yang menggunakan karyawan kontrak, hal ini memperlihatkan dampak yang dianggap merugikan karyawan.

Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. SDM berperan dalam merumuskan setiap strategi yang akan digunakan dalam sebuah organisasi (Djati et al., 2003). Pengelolaan SDM yang tepat menjadi aspek yang memegang peranan penting, karena kualitas SDM dari suatu perusahaan akan menjadi penopang maju mundurnya perusahaan (Safitri, 2014).

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Handoko (2001) mengemukakan kepuasan kerja dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja itu dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan pekerjaan itu sendiri, gaji, peningkatan karir, rekan kerja dan pengawasan atasan (Gunduz et al., 2012). Dengan diterimanya perlakuan-perlakuan tersebut oleh karyawan, maka akan timbul sikap komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya. Status yang tidak memberikan kejelasan pada masa depan karyawan untuk jangka panjang tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidakpuasan kerja, sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen Organisasional merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan, lingkungannya dan mempunyai hubungan bagi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi (Srimulyani, 2009). Komitmen organisasioanal dapat dilihat melalui sejumlah faktor yaitu kepercayaan dan penerimaan terhadap perusahaan (Sopiah, 2008).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya seperti penelitian yang

dilakukan oleh Seong (2011) pada sekitar 1000 pekerja dari berbagai sektor di Korea menemukan bahwa, tingkat komitmen organisasional setiap karyawan bervariasi dipengaruhi oleh status kepegawaian mereka. Status kepegawaian yang lebih terjamin dapat memperkuat komitmen organisasi pegawai tersebut. Biggs (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa status kepegawaian juga dapat mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi, yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan level komitmen organisasioanal antara pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Burgess (2006) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap. Secara umum penggunaan pekerja kontrak tidak sesuai dengan strategi sumber daya manusia yang mempromosikan komitmen organisasioanal yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Selain itu para pekerja kontrak merasa dirinya tidak dilibatkan dan tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pegawai tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Wickramasinghe (2011) dan Graaf (2012) juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian.

Dari latar belakang tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berdasarkan status kepegawaian karyawan Non Edukatif, Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Non Edukatif, serta apakah status kepegawaian dapat memoderasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Non Edukatif?

Tujuan penelitian ini adalah: menguji perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berdasarkan status kepegawaian karyawan non edukatif. Selain itu, penelitian ini, akan menguji peran status kepegawaian dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan non edukatif.

Dari perumusan masalah tersebut maka Hipotesis penelitian ini adalah H1: Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, H2: Terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, H4: Status kepegawaian memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non edukatif di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Islam Malang. Sampel penelitian ini adalah karyawan non edukatif yang berstatus kontrak dan tetap. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana.

Sekaran (1992) memberikan pedoman tentang ukuran sampel, yaitu kalau sampel dibagi menjadi sub sampel/ kategori, maka sampel minimum berjumlah 30 untuk tiap kategori. Oleh karena itu, peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada 120 responden yang terdiri dari 60 orang karyawan tetap dan 60 orang karyawan kontrak.

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X1), dan Status kepegawaian (X2) yang juga sebagai variabel moderasi. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Variabel ini dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Indikator-indikator kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan, pekerjaan dapat mengembangkan diri pegawai, kepuasan terhadap penghasilan yang sesuai dengan kontribusi, gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karier, memberikan kesempatan pegawai untuk maju, rekan kerja dapat diandalkan dalam penyelesaian tugas, rekan kerja saling mendukung dalam pekerjaan, atasan secara berkala meminta pendapat tentang pekerjaan, atasan melakukan pengarahan dalam pekerjaan.

Status kepegawaian dalam penelitian ini dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap diberi kode 1 dan karyawan kontrak diberi kode 2.

Komitmen organisasional merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi dan berusaha dengan keras untuk mewujudkan keinginan tersebut. Komitmen organisasional diukur dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasional dalam tiga komponen yang berbeda, yaitu komitmen afektif, komitmen bersinambungan (continuance), dan komitmen normatif.

Komitmen afektif berarti menunjukkan adanya keikatan emosional pekerja, identifikasi dan keterlibatan pekerja pada organisasi. Indikator komitmen organisasional afektif adalah senang menghabiskan sisa karir dengan perusahaan ini, suka membicarakan perusahaan dengan orang-orang di luar perusahaan ini, merasa seolah masalah perusahaan ini juga menjadi masalah pribadi, dengan mudah dapat menjadi bagian dari perusahaan lain seperti berada di perusahaan ini, merasa menjadi 'bagian dari keluarga' di perusahaan, terkait secara 'emosional' dengan tempat bekerja, perusahaan ini memiliki makna yang mendalam, punya rasa memiliki yang kuat terhadap tempat bekerja.

Komitmen bersinambungan (continuance) berkaitan dengan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri pekerja berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau dengan kata lain komitmen lebih berdasarkan pada pertimbangan ekonomi. Indikator komitmen organisasional continuance adalah tidak takut jika berhenti dari pekerjaan, sulit meninggalkan organisasi, banyak kehidupan yang terganggu jika meninggalkan organisasi, besar kerugian jika meninggalkan organisasi, tetap tinggal di organisasi adalah kebutuhan, sedikit pilihan untuk keluar dari organisasi, sedikit alternatif tempat bekerja lainnya, keluar dari organisasi membutuhkan pengorbanan besar.

Komitmen normatif berkaitan dengan adanya perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Indikator komitmen normatif adalah orang tidak gampang berpindah ke perusahaan lain, orang seharusnya loyal pada organisasinya, berpindah ke organisasi lain adalah hal yang tidak etis, punya kewajiban moral untuk tinggal, tidak tepat untuk meninggalkan organisasi, meyakini nilai tetap loyal pada organisasi, lebih baik jika tetap tinggal di organisasi, keinginan untuk menjadi orang di perusahaan adalah bijaksana.

Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh peneliti dengan menggunakan metode survey. Peneliti bermaksud menyebarkan kuisioner berisi pertanyaan tentang kepuasan kerja, status kepegawaian dan komitmen organisasional pada karyawan Non Edukatif Universitas Wijaya Kusuma Surabaya dan Universitas Islam Malang.

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur (Sekaran, 1992). Apakah item-item pertanyaan yang diajukan peneliti memang mengukur 1 konstruk, bukannya mengukur konstruk yang lain. Cara mengukur validitas bisa menggunakan konsistensi internal (internal consistency) yaitu dengan metode korelasi product moment Pearson. Jika hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikansi $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$), maka item pertanyaan tersebut valid yang berarti memiliki validitas konstruk (Singarimbun, 1995). Jika ada item pertanyaan yang belum valid, maka pertanyaan itu dibuang.

Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (1992), reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen menunjukkan kestabilan dan kekonsistenan di dalam mengukur konsep. Pengukuran reliabilitas dapat menggunakan koefisien cronbach alpha (α) yang menunjukkan seberapa bagus item pertanyaan berhubungan positif

dengan item pertanyaan yang lain. Pengukuran tersebut juga menunjukkan apakah responden menjawab dengan stabil/konsisten faktor-faktor atau item-item pertanyaan yang berada pada 1 konstruk. Jika koefisien cronbach alpha sebesar 0,7 atau lebih, maka instrumen itu dapat diterima (Sekaran, 1992). Selain itu menurut Hair, et al. (2006), corrected item-total correlation minimal sebesar 0,3 supaya item pertanyaan tersebut bisa digunakan dalam pengolahan data selanjutnya. Jika cronbach alpha (α) belum memenuhi persyaratan, maka ada beberapa pertanyaan yang harus dibuang

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan independent sample t test, jika jika signifikansi maksimal 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Sedangkan jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, maka tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Untuk menguji hipotesis 2 digunakan independent sample t test, jika jika signifikansi maksimal 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Sedangkan jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, maka tidak ada perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Regresi moderasian digunakan untuk menguji hipotesis 3 dan 4 yaitu status kepegawaian sebagai variabel pemoderasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Selain itu juga untuk menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Langkah yang dilakukan adalah:

Persamaan regresi berganda memasukkan variabel bebas berupa kepuasan kerja, status kepegawaian dan interaksi kepuasan kerja dengan status kepegawaian dan variabel terikat komitmen organisasional, sehingga persamaan regresi moderasian (MRA) adalah sebagai berikut:

Komitmen organisasional = $a + b_1$ kepuasan kerja + b_2 status kepegawaian + b_3 kepuasan kerja x status.

Jika hasil regresi berganda menunjukkan signifikansi t kepuasan kerja (b_1) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 3 yang berbunyi Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional didukung. Jika hasil uji regresi moderasian menunjukkan signifikansi nilai t statistik interaksi kepuasan kerja dengan status kepegawaian (b_3) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 4 yang berbunyi Status kepegawaian memoderasi pengaruh kerja terhadap komitmen organisasional didukung.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif akan dijelaskan mengenai rerata dari variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja, sehingga akan diketahui bagaimana respon dari responden atas pertanyaan tersebut. Untuk variabel Komitmen organisasi menunjukkan hasil rerata sebesar 3,64 dan simpangan baku sebesar 0,49 sedangkan untuk variabel Kepuasan kerja menunjukkan hasil rerata sebesar 3,52 dan simpangan baku sebesar 0,59. Selain itu juga akan dijelaskan mengenai statistik deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, pendapatan dan usia. Berikut ini penjelasannya

1. Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik karyawan tetap berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	49	75
Wanita	16	25
Total	65	100

Tabel 2. Karakteristik karyawan kontrak berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	44	69
Wanita	19	31
Total	63	100

2. Identifikasi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 3. Karakteristik karyawan tetap berdasarkan pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SD	2	3
SMP	7	11
SMA	27	41
Diploma	3	5
S1	26	40
Total	65	100

Tabel 4. Karakteristik karyawan kontrak berdasarkan pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SD	3	5
SMP	12	19
SMA	38	60
Diploma	2	3
S1	8	13
Total	63	100

3. Identifikasi responden berdasarkan pendapatan

Tabel 5. Karakteristik karyawan tetap berdasarkan pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Prosentase (%)
< Rp 1.000.000,-	1	2
Rp 1.000.000,- - < Rp 2.000.000,-	6	9
Rp 2.000.000,- - < Rp 3.000.000,-	44	68
Rp 3.000.000,- - < Rp 4.000.000,-	12	18
≥Rp 4.000.000,-	2	3
Total	65	100

Tabel 6. Karakteristik karyawan kontrak berdasarkan pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Prosentase (%)
< Rp 1.000.000,-	2	3
Rp 1.000.000,- - < Rp 2.000.000,-	8	13
Rp 2.000.000,- - < Rp 3.000.000,-	45	71
Rp 3.000.000,- - < Rp 4.000.000,-	8	13
≥ Rp 4.000.000,-	-	-
Total	63	100

4. Identifikasi Responden berdasarkan Usia

Tabel 7. Karakteristik karyawan tetap berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 – 30 Tahun	5	8
31 – 40 Tahun	31	48
41 – 50 Tahun	19	29
51 – 60 Tahun	10	15
Total	65	100

Tabel 8. Karakteristik karyawan kontrak berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 – 30 Tahun	35	55
31 – 40 Tahun	21	33
41 – 50 Tahun	5	9
51 – 60 Tahun	2	3
Total	63	100

Berdasarkan tabel 1 – 8, mayoritas responden baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap adalah pria, berpendidikan SMA, pendapatan 2-3 juta serta usia 20 – 30 tahun dapat dikatakan karakteristik karyawan kontrak dan tetap adalah sama.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas untuk Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,867, dimana hasil ini diperoleh setelah menghilangkan item pertanyaan nomor: 2, 3, 4, 6, 9, 12, 14, 15, 18, 21. Dengan hasil Cronbach Alpha sebesar 0,867 dikatakan kuesioner ini dapat diandalkan karena Cronbach Alpha minimal adalah sebesar 0,7. Untuk uji Reliabilitas Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,851 dimana kuesioner ini juga dapat diandalkan karena nilai Cronbach Alpha nya diatas 0,7.

Uji Validitas

Hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi mempunyai korelasi Pearsom rata – rata diatas 0,4 kecuali untuk item pertanyaan nomor : 2, 3, 4, 6, 9, 12, 14, 15, 18, 21.
2. Kepuasan Kerja mempunyai korelasi Pearson rata – rata diatas 0,4 untuk semua item pertanyaan.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan independent sample t test, jika jika signifikansi maksimal 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Sedangkan jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, maka tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Hasil pengujian SPSS menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja pegawai tetap lebih kecil daripada Kepuasan kerja pegawai kontrak ($3,4323 < 3,6016$) namun perbedaan tidak signifikan ($0,104 > 0,05$). Dengan demikian Kepuasan kerja pegawai tetap sama dengan Kepuasan kerja pegawai kontrak.

Untuk menguji hipotesis 2 digunakan independent sample t test, jika signifikansi maksimal 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Sedangkan jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, maka tidak ada perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Hasil pengujian SPSS menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi pegawai tetap lebih kecil daripada Komitmen Organisasi pegawai kontrak ($3,5789 < 3,6984$) namun perbedaan tidak signifikan ($0,172 > 0,05$). Dengan demikian Komitmen Organisasi pegawai tetap sama dengan Komitmen Organisasi pegawai kontrak.

Pengujian hipotesis 3 menggunakan nilai signifikansi, jika signifikansi maksimal 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional. Sedangkan jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima berarti kepuasan kerja tidak

berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis mendukung pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi F dan t sebesar $0,00005 < 0,05$. Adapun persamaan regresi sederhana adalah $KO = 1,860 + 0,506 KK$. Dari persamaan regresi sederhana tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi (b) Komitmen organisasi sebesar 0,506.

Pengujian hipotesis 4 Status pegawai tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi, terlihat dari t hitung sebesar 1,035 dengan signifikansi $0,303 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis ditolak karena pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi sama saja antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai tetap sama dengan Kepuasan kerja pegawai kontrak. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Burgess (2006), Wickramasinghe (2011) serta Graaf (2012). Hasil penelitian ini yang menunjukkan tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak, kemungkinan disebabkan karena faktor gaji yang diterima pegawai tetap dan pegawai kontrak yang tidak terlalu berbeda, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir juga sama dan peran dari rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan juga saling mendukung. Faktor gaji yang seringkali dipakai sebagai standar untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari menjadi alasan mengapa tidak ada perbedaan kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak, dimana memang untuk pegawai yang berada pada level menengah ke bawah orientasi mereka adalah pada besarnya gaji yang mereka terima disamping juga penerimaan gaji yang tepat waktu.

Hasil pengujian hipotesis 2 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pegawai tetap sama dengan komitmen organisasi pegawai kontrak. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Seong (2011), Purwanto (2010) serta Safitri (2014). Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh kepemilikan pekerjaan yang mempengaruhi status sosial. Status sosial antara pegawai tetap dan pegawai kontrak adalah sama karena sama-sama bekerja di pekerjaan dan tingkat yang sama. Alasan ini sebetulnya juga hampir dimiliki oleh sebagian besar pegawai terutama yang berada pada level menengah ke bawah. Selain itu dengan kondisi lapangan kerja yang semakin sempit membuat orang akan berpikir lebih dalam untuk meninggalkan pekerjaannya. Faktor lain yang juga bisa menjadi alasan mengapa komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak tidak terdapat perbedaan adalah karena adanya keinginan dari mereka untuk menghabiskan karir di organisasi ini karena faktor usia, jenjang pendidikan serta pengalaman kerja yang mereka miliki.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif (searah) antara Komitmen organisasi dengan Kepuasan kerja. Hal ini berarti menunjukkan jika Kepuasan kerja meningkat maka Komitmen Organisasi juga meningkat, sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka Komitmen organisasi juga menurun. Hasil pengujian ini mendukung penelitian Aydogdu dan Aikgil (2011), Susanj dan Jakopec (2012) serta Boles et al (2007) dimana terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis 4 Status pegawai tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena setelah diuji menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak sama. Dengan demikian pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi sama saja antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak.

Tabel 9. Hasil uji independen sampel t tes

Variabel	Rerata	Sig
Kepuasan kerja karyawan kontrak	3,6016	0,104
Kepuasan kerja karyawan tetap	3,4323	
Komitmen organisasional karyawan kontrak	3,6984	0,172
Komitmen organisasional karyawan tetap	3,5789	

Tabel 10. Analisis regresi sederhana

Variabel	Koef Regresi	t	sig
Konstan	1,860	8,774	0,000
X1	0,506	8,499	0,000

Persamaan regresi:

$$Y = 1,860 + 0,506KK$$

Tabel 11. MRA

Variabel	Koef Regresi	t	sig
Konstan	2,558	3,437	0,001
Kepuasan kerja	0,290	1,360	0,176
Status	-0,418	-0,944	0,347
Kepuasan kerja x Status	0,130	1,035	0,303

Persamaan MRA:

$$Y = 2,558 + 0,290 \text{ Kepuasan Kerja} - 0,418 \text{ status} + 0,130 \text{ kepuasan kerja x status}$$

Dari penelitian ini Peneliti memberikan masukan untuk perguruan tinggi yang bersangkutan untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dan untuk karyawan kontrak agar bisa diberikan status yang jelas demi kenyamanan mereka dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Regresi Linier Berganda dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis 1 ditolak, berarti Kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak sama yang berarti status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 juga ditolak, dengan demikian Komitmen organisasi pegawai tetap dan pegawai kontrak sama yang berarti status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Hipotesis 3 diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Sebaliknya jika kepuasan kerja menurun, maka komitmen organisasional juga akan menurun. Hipotesis 4 ditolak, dimana status kepegawaian tidak memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

KETERBATASAN

Dalam penelitian ini masih ada keterbatasan-keterbatasan yang diharapkan untuk penelitian selanjutnya keterbatasan ini dapat dikurangi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian yang masih terbatas yang akhirnya hasil penelitian ini akan kurang bisa memberikan kesimpulan yang diharapkan bisa memberikan wawasan pada banyak pihak. Dari keterbatasan ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya obyek penelitian bisa di tambah dengan karyawan non edukatif di perguruan Tinggi Negeri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam melakukan penelitian ini banyak sekali pihak-pihak yang sudah membantu hingga penelitian ini bisa terselesaikan. Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada para responden yang sudah menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner dan kepada teman-teman yang sudah memberikan masukan-masukan untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- 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:43-53.

- Biggs, David & Swailes, Stephen., 2006. *Relations, Commitment and Satisfaction in Agency Workers and Permanent Workers. Employee Relations*.28(2), Pp:130.
- Boles, James, Madupalli. Ramana, Rutherford, Brian, Wood. J.Andy., 2007. *The relationship of facets of salesperson jobsatisfaction with affective organizational commitment*.*Journal of Business & Industrial Marketing*. 22(5), Pp:311–321.
- Burgess, John. Julia, Conell., 2006. *Temporary Work and Human Resources Management: Issues, Challenges and Responses. Personnel Review*; 35(2), pp:129.
- Djati, S, Pantja dan Khasaini, M., 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen organisasional, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.5(1), h:25 – 41.
- Graaf, de Marloes., 2012. *Job Satisfaction and Contingent Employment. Journal De Economist*. 160, pp:197–218.
- Gunduz, Hulya, C, Gunzel, Ayse dan Ulutas Tugce., 2012. *Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees*.*Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58, pp:363 – 369.
- Handoko, H., 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (12th Ed)*. Yogyakarta: BPFE.
- Meyer, J P and Allen, N J., 1991. *A three-component conceptualization of organizational commitment: Some methodological considerations*, *Human Resource Management Review*, 1: 61-98.
- Purwanto, Surya., 2010. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripeto Surakarta. Skripsi. Fakultas Psikologi pada Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Safitri, I.P. Wahyu. Rahardjo, Kusdi. Djudi, Moch., 2014. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10(1), h:215-239 812.
- Sekaran, U., 1992. *Research Methods in Business. Second edition*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- 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.
- Singarimbun, M., 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit ANDI .
- Srimulyani, VA., 2009. Tipologi dan Atesenden Komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah Widya Wartha*. 3(14), h:156-172.

Susanj, Zoran and Jakopec, Ana., 2012. *Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment*. *Psychological Topics*. 21(3), pp:509-526 .

Wickramasinghe, Vathsala and Chandrasekara, Rasika., 2011. *Differential effects of employment status on work-related outcomes A pilot study of permanent and casual workers in Sri Lanka*. *Employee Relation*.33(5), pp:532-550.