

**PERBEDAAN KOMITMEN ANTARA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. TELKOM REGIONAL 1,
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

ROMANISKA DONGORAN

15.860.0179



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KARYAWAN TETAP DENGAN
KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. TELKOM
REGIONAL 1 SUMATERA UTARA**

NAMA MAHASISWA : ROMANISKA DONGORAN

NPM : 158600179

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I

Pembimbing II

(Laili Alfita, S.Psi, MM. M.Psi, Psikolog) (Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

30 September 2019

HALAMAN PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal
30 September 2019**

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Istiana, S.Psi., M.Pd M.Psi



2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Pd. M.Psi



3. Laili Alfita, S.Psi., MM. M.Psi, Psikolog



4. Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 September 2019

Peneliti



Romaniska Dongoran
Npm: 158600179

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Romaniska Dongoran
NPM : 158600179
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul : **Perbedaan Karyawan Tetap dengan Karyawan *Outsourcing* di PT. Telkom Regional-1 Sumatra Utara.**

Beserta perangkat yang ada (jika ada). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 September 2019

Peneliti



(Romaniska Dongoran)

PERBEDAAN KOMITMEN ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. TELKOM REGIONAL 1, SUMATERA UTARA

Romaniska Dongoran
158600179

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan perbedaan komitmen antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* di PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara. Komitmen adalah sikap seseorang karyawan yang bersedia dalam melibatkan dirinya disetiap kegiatan organisasi serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Hipotesis yang diajukan adalah ada perbedaan antara komitmen karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*, dengan asumsi komitmen karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan *outsourcing*. Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap dan *outsourcing* di PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara, dengan jumlah 63 orang yaitu 32 karyawan tetap dan 31 karyawan *outsourcing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik persentasi Metode pengumpulan data menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis t-test data menunjukkan terdapat perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*, dimana $t > 7,273$ dan sig. yakni $0,000 < 0,05$. Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini adalah komitmen karyawan tetap tergolong tinggi dengan mean empirik 106,9. Sedangkan komitmen karyawan *outsourcing* tergolong sedang dengan mean empirik 87,94. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: *Komitmen, Karyawan Tetap, Karyawan Outsourcing*

THE DIFFERENTS COMMITMENT BETWEEN PERMANENT EMPLOYEES AND OUTSOURCING EMPLOYEES IN PT. TELKOM REGIONAL 1, SUMATERA UTARA

Romaniska Dongoran
158600179

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the difference in commitment between permanent employees and outsourced employees in PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara. Commitment is attitude of an employee who is willing to involve himself in every activity of the organization and show loyalty to the company in order to achive company goals. The hypothesis proposed is that there is a difference between the commitment of permanent employees and outsourcing employees, assuming the commitment of permanent employees is higher than outsourcing employees. The subjects of this study were permanent employees and outsourced employees in PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara, with 63 people, 32 permanent employees and 31 outsourcing employees. This research is a quantitative research. The sampling technique uses presentation techniques. The data collection method uses a Likert scale. Based on the results of t-test data analysis shows there are differences in commitment between permanent employees and outsourcing employees, where $t_{7,273}$ and sig. which is $0,000 < 0.05$. Another result obtained from this study is the commitment of permanent employees is relatively high with an empirical mean of 106.9. While outsourcing employee commitment is classified as moderate with an empirical mean of 87.94. From the results of this study, the proposed hypothesis was accepted.

Keywords: **Commitment, Permanent Employees, Outsourcing Employees**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Perbedaan Komitmen antara Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* di PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area.

Peneliti sepenuhnya menyadari karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penulis.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini diantaranya:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area yang telah mendirikan Universitas Medan Area sebagai Kampus dimana peneliti menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi. MM. M.Psi, Psikolog selaku Pembimbing I dan Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan dan memberikan banyak saran yang bermanfaat penuh kesabaran bagi penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini. Terimakasih ata bimbingan dan motivasinya.
5. Bapak Teki selaku Kabag HRD PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian dan Bapak Sukoco yang telah banyak membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.
6. Bapak Rikson selaku HRD PT. Infomedia yang telah banyak membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu hingga penulis dapat menyelesaikayan karya tulis ini dan staff pegawai yang telah membantu penulis dalam mengurus keperluan penyelesaian karya tulis.
8. Teman terdekat saya Boy Dianro Purba yang telah senantiasa menemani dari awal hingga akhir, membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan karya tulis ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan “Erot Squad” yaitu Meli Peronika Sianturi, Lia Oktorina Damanik, Anita Sri Rahayu, Dhea Chelsi, Ade Irma, Filza

Handayani dan Henny Catrina, terimakasih atas dukungan dan bantuan.

Semoga kelak kita sukses bersama.

10. Serta buat kelas C stambuk 2015 dan seluruh teman-teman stambuk 2015 terima kasih atas kebersamaan dan semangatnya selama ini.

Semoga harapan kita semua tercapai.

11. Ibu kantin, Mimi, Kak Ijun, dan Kak Tika. Terimakasih sudah menjadi tempat singgahanku disaat penat dikampus, penghilang rasa lapar dan hausku.

12. Terakhir terima kasih untuk pembaca semua. Jika ada kebenaran yang tersirat, itu semata karena Tuhan. Namun jika ada kesalahan didalamnya, peneliti mohon kritik dan saran dari pembaca semua, semoga karya tulis ini dapat berguna dan bermanfaat.

Medan, 30 September 2019

Peneliti

Romaniska Dongoran

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Karyawan Tetap.....	14
1. Pengertian Karyawan Tetap	14
2. Ketentuan Karyawan Tetap.....	15
B. Karyawan Outsourcing	16
1. Pengertian Karyawan Outsourcing	16
2. Ketentuan Karyawan Outsourcing	17
C. Komitmen	21
1. Pengertian Komitmen.....	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	22
3. Ciri-ciri Komitmen.....	24
4. Dimensi Komitmen	26

5. Aspek Komitmen	27
6. Indikator Komitmen Organisasi	29
7. Membangun Komitmen pada Karyawan	29
D. Perbedaan Komitmen antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Outsourcing	37
E. Kerangka Berfikir	41
F. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Tipe Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian	43
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	44
D. Subjek Penelitian	44
1. Populasi	44
2. Teknik Pengambilan Sampel	45
3. Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Validitas dan Reliabilitas	47
G. Analisis Data	49
1. Uji-t (Uji Beda)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Perusahaan	52
1. Sejarah Singkat Perusahaan	52
2. Visi dan Misi Perusahaan	55
3. Motto PT. Telkom	56
B. Persiapan Penelitian	57
C. Analisis Data	62
D. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Butir Angket Skala Komitmen sebelum Uji Coba	58
Tabel 2 Distribusi Butir Angket Skala Komitmen setelah Uji Coba	60
Tabel 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	63
Tabel 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	65
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis T-Test	65
Tabel 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penelitian	78
Lampiran B Data Penelitian	82
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas	85
Lampiran D Analisis Data Penelitian.....	89
Lampiran E Surat Bukti Penelitian	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan, perusahaan harus menciptakan SDM yang berkualitas. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat Jim Collin (dalam Ancok, 2012), salah satu persyaratan utama untuk menjadi perusahaan yang hebat (*great company*) adalah rekrutmen pekerja yang baik yang menjadi *human capital* bagi organisasi.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang harus dicapai, seperti PT. Telekomunikasi Indonesia atau yang lebih dikenal dengan Telkom. PT Telkom adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa komunikasi dan informasi serta menyediakan jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Tbk (Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis T.I.M.E (*Telecommunication, Information, Media and Edutainment*) yang tersebar di Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia memiliki divisi regional dan satu divisi network untuk mengelola badan usahanya. Divisi regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi

diwilayah masing-masing dan devisi network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh luar negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Devisi Regional yang mengelola dibagian wilayah Sumatera adalah Devisi Regional 1, Sumatera. Seluruh witel yang ada di Sumatera baik witel Aceh, Bengkulu, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau Daratan, Riau Kepulauan, Sumatera Selatan, Lampung, dan Jambi dikelola oleh Devisi Regional 1 Sumatera Utara.

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dan jasa telekomunikasi yang paling banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia. Telkom memiliki unit-unit bisnis yang tersebar berbagai area di Indonesia. Mengingat hal tersebut, PT. Telkom harus memiliki karyawan yang mampu membantu perusahaan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dan menjadi lebih unggul dibanding perusahaan lainnya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, PT. Telkom selain harus mempunyai karyawan tetap yang berkualitas, perusahaan tersebut juga memakai jasa penggunaan *outsourcing*. Di era perkembangan industri yang semakin menglobal dan kompetitif suatu organisasi dituntut untuk berupaya lebih efektif dan efisien dalam menentukan pengolahan sumber daya yang dimiliki suatu organisasi tersebut. Salah satu bentuk upaya efisiensi dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan meminimalkan biaya dengan mempekerjakan tenaga kerja yang sedikit mungkin. Dengan begitu diharapkan tenaga kerja dapat memberi kontribusi semaksimal mungkin sesuai sasaran

perusahaan tersebut. Sehingga sekarang ini banyak perusahaan memilih menggunakan tenaga alih daya atau yang lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Menurut Utami (2014) penggunaan karyawan *outsourcing* memiliki beberapa manfaat yaitu: (1) Meningkatkan fleksibilitas dalam mengembangkan produk baru dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan produk baru & teknologi. (2) Produk yang sudah stabil dan menggunakan teknologi lama bisa dikembangkan di perusahaan mitra. (3) Meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang pesat. (4) Dapat lebih konsentrasi/fokus pada *core-business*. (5) Dapat berbagi resiko kepada perusahaan yang dapat dipercaya. (6) Dapat memperkuat daya saing dengan jalan efisiensi. (7) Dapat menyerap tenaga kerja sekaligus mengurangi pengangguran di Indonesia. (8) Memungkinkan terjadinya *transfer of knowledge* yang berarti peluang untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* diharapkan perusahaan harus bisa meningkatkan produktivitasnya serta dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sehingga bisa bersaing dalam dunia bisnis. Tidak hanya pada karyawan *outsourcing*, karyawan tetap juga diharuskan untuk bekerja lebih baik lagi demi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah komitmen kerja yang tinggi pada karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan Robbins (2003) adalah komitmen

kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Didalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Pete (dalam Ivancevich, 2016) mengungkapkan bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Umam, 2001) menyatakan bahwa tiga dimensi komitmen adalah: (a) *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. (b) *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. (c) *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Dengan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawan pada perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memang

benar-benar setia dan serius bekerja di perusahaan tersebut. Hal itu bisa disimpulkan dari komitmen karyawan yang bisa ditunjukkan dengan maksimalnya hasil kerja yang telah dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. Sebaliknya bila perusahaan karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan yang kurang, maka akan membawa kerugian bagi perusahaan itu sendiri seperti banyak karyawan yang kerja tidak sungguh-sungguh sehingga hasil kerja kurang maksimal.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, dalam Putri, 2017). Sedangkan karyawan kontrak atau *outsourcing* menurut Herawati (2010) adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti.

Saksono (2003) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap

berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Perbedaan situasi dan kondisi ini pada karyawan tetap ataupun *outsourcing* akan mempengaruhi terhadap komitmennya dengan perusahaan. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena walaupun diberhentikan akan memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Berbeda dengan karyawan *outsourcing* mereka merasa tidak aman dalam bekerja karena memikirkan jika nantinya diberhentikan atau kontrak mereka tidak diperpanjang.

Penelitian mengenai komitmen kerja dengan subjek yang dibedakan berdasarkan status karyawan kontrak dengan karyawan tetap semakin menarik untuk dilakukan mengingat pada masa sekarang semakin banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak pada karyawannya dan betapa pentingnya komitmen pada karyawan guna untuk memajukan perusahaan. Manfaat bagi perusahaan adalah untuk dapat memberikan masukan dan informasi mengenai keterkaitan komitmen kerja antara karyawan kontrak dengan tetap, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan komitmen kerja karyawan. Sedangkan bagi karyawan adalah dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan komitmen kerja antara

karyawan kontrak dengan tetap, sehingga karyawan mampu memahami diskriminasi yang terjadi antara karyawan kontrak dengan karyawan dapat disikap dengan bijaksana dan diupayakan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Telkom Regional 1, Sumatera Utara. Mengingat semakin canggihnya zaman modern, jasa komunikasi dan informasi serta penyedia jasa jaringan telekomunikasi seperti PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara akan semakin dibutuhkan masyarakat sehingga menyebabkan terjadinya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sama. Industri ini dituntut untuk meningkatkan kualitas SDMnya agar pelayanan yang diberikan kepada konsumen akan semakin meningkat.

Seperti yang diketahui perusahaan bonafit seperti PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara, merupakan perusahaan yang terpercaya dan unggul dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Padahal bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut diharapkan mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar perusahaan semakin maju dan tetap mempunyai citra yang baik pada masyarakat. Akan tetapi pada kenyataanya, masih ada karyawan yang melakukan perilaku tidak sesuai dengan peraturan dan tujuan perusahaan, meskipun tidak seluruh karyawan menampilkan perilaku tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ada karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah.

Berdasarkan observasi pada karyawan yang telah dilakukan mulai dari tanggal 22 Oktober 2018-22 November 2018 di PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara, komitmen terdapat permasalahan mengenai komitmen. Hal tersebut terlihat dari fenomena bahwa karyawan sering meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, sering izin tidak masuk, dan disaat ada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan mereka jarang ikut serta. Umumnya karyawan juga kurang memiliki inisiatif sendiri untuk bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan. Diperlukan adanya tekanan dahulu dari pihak atasan baru kemudian mereka akan memperbaiki kinerjanya, hal ini lebih banyak terlihat pada karyawan *outsourcing*. Karyawan tetap juga banyak yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang melakukan aktivitas lain disaat bekerja sehingga menyebabkan kurang fokus dan kurang maksimal dalam bekerja, dan disaat ada kegiatan dari perusahaan seperti perlombaan, perayaan atau public speaker mereka jarang ikut dikarenakan mereka kurang informasi tentang perusahaan. hal ini sangat bertentangan dengan ciri-ciri komitmen pada organisasi menurut Michael (dalam Setiawan, 2011), yaitu : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berfikir positif pada kritik dari teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya,

tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Berdasarkan hasil observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* tidak mempunyai komitmen dalam berorganisasi. Sebab menurut Steers (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) bahwa karyawan yang mempunyai komitmen yakni memiliki keinginan dan sikap yang positif terhadap organisasi dan senantiasa berusaha sebaik mungkin bagi efektivitas dan optimalisasi pencapaian tujuan organisasi. Usaha yang sebaik mungkin tersebut tentunya menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Wawancara dilakukan terhadap karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* di PT. Telkom Regional 1, dan didapatkan hasil bahwa karyawan tetap kurang semangat disaat bekerja dan jenuh dikarenakan kegiatan bekerja bersifat monoton dan disaat jam bekerja sudah selesai tetapi pekerjaan belum selesai mereka lebih memilih melanjutkan keesokan harinya. Pada karyawan *outsourcing* juga didapatkan hasil bahwa mereka mau meninggalkan perusahaan jika ditawarkan pekerjaan yang lebih menjanjikan lain, dan bahkan ada beberapa karyawan yang masih mencari pekerjaan lain disaat ia sudah bekerja di perusahaan itu.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* kurang mempunyai komitmen, karena menurut Goleman (dalam Yudha dan Hasib, 2014)

mengidentifikasi ciri orang yang berkomitmen antara lain sebagai berikut :

(a) Sikap rela berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, (b) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang besar, dan (c) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka muncul rumusan masalah, dengan ini penulis ini melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara, diketahui bahwa karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* kurang berkomitmen terhadap perusahaan. Hal tersebut terlihat bahwa ada beberapa karyawan *outsourcing* yang sering meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, sering izin tidak masuk, dan disaat ada kegiatan-kegiatan seperti *public relations*, perayaan hari-hari besar, perlombaan yang berhubungan dengan perusahaan mereka. Pada karyawan tetap juga jarang mengikuti kegiatan perusahaan dikarenakan kurang informasi mengenai perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan informasi didapatkan hasil bahwa mereka kurang semangat disaat bekerja dan jenuh dikarenakan kegiatan bekerja bersifat monoton dan disaat jam bekerja sudah selesai tetapi pekerjaan belum selesai mereka lebih memilih melanjutkan keesokan harinya, Wawancara dilakukan terhadap karyawan tetap dan

karyawan *outsourcing* di PT. Telkom Regional 1, dan didapatkan hasil bahwa mereka kurang semangat disaat bekerja dan jenuh dikarenakan kegiatan bekerja bersifat monoton dan disaat jam bekerja sudah selesai tetapi pekerjaan belum selesai mereka lebih memilih melanjutkan keesokan harinya. Pada karyawan *outsourcing* juga didapatkan hasil bahwa mereka mau meninggalkan perusahaan jika ditawarkan pekerjaan yang lebih menjamin lain, dan bahkan ada beberapa karyawan yang masih mencari pekerjaan lain disaat ia sudah bekerja di perusahaan itu

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapatkan informasi bahwa lebih banyak karyawan *outsourcing* yang mempunyai komitmen rendah dibanding dengan karyawan tetap. Namun tidak semua karyawan *outsourcing* memiliki komitmen lebih rendah dibanding karyawan tetap, begitu juga sebaliknya. Setiap karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda antara satu dengan yang lainnya karena komitmen bersifat individual.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Komitmen antara Karyawan Tetap dengan Karyawan *Outsourcing* PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara”.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* yang berjumlah 63 orang yaitu 32 karyawan tetap dan 31 karyawan *outsourcing* di PT. Telkom Regional 1 yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. HM Yahmin, No.2, Perintis, Medan Timur, Medan, Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* pada PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.

F. Manfaat Penelitian

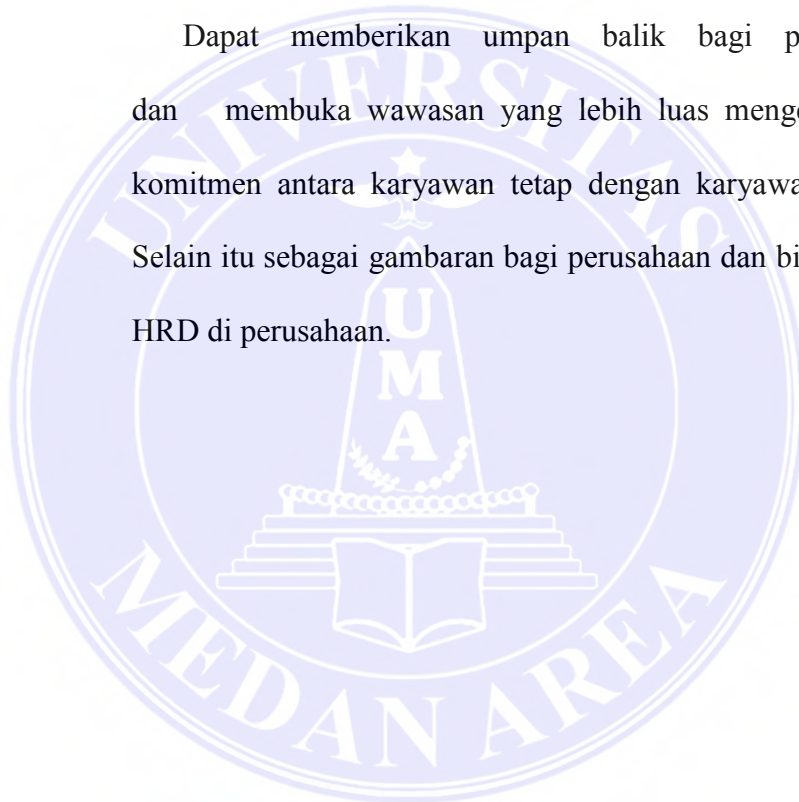
Dalam penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual, dan pada umumnya dapat bermanfaat bagi seluruh lapisan masyarakat. Manfaat dari adanya penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini mampu memberikan pengetahuan baru dalam keilmuan psikologi sehingga nantinya akan menambah pemahaman baru dalam teori-teori psikologi.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan umpan balik bagi para karyawan dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*. Selain itu sebagai gambaran bagi perusahaan dan bidang SDM dan HRD di perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan Tetap

1. Pengertian Karyawan Tetap

Faisal (2009) berpendapat bahwa pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Lestari (dalam Putri, 2017) Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan karyawan tetap adalah pegawai yang resmi menjadi karyawan perusahaan dan apabila menunjukkan prestasi baikk akan mendapat kenaikan pangkat serta mendapat beragam tunjangan.

2. Ketentuan Karyawan Tetap

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap (Saviera, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan..
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan..
5. 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).

Putri, dkk (2014) juga menyatakan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sbb:

1. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”.
2. 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.

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

Ketentuan yang berlaku pada karyawan tetap PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara:

1. Batas pensiun usia 56 tahun
2. Karyawan baru melakukan masa percobaan selama 3 bulan sebelum menjadi karyawan tetap.
3. Karyawan mendapatkan berbagai tunjangan seperti insentif jabatan, asuransi diri dan keluarga, jaminan hari tua, hingga tunjangan dana pensiun.
4. Perusahaan menyediakan tunjangan prestasi dan jenjang karir bagi karyawan
5. Jika karyawan mengundurkan diri atau pemutusan hubungan kerja maka akan tetap mendapatkan pesangon.

B. Karyawan *Outsourcing*

1. Pengertian Karyawan *Outsourcing*

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk

membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan (Jehani, 2008). *Outsourcing* merupakan suatu bentuk penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/perusahaan penyedia jasa/pekerja atau buruh secara tertulis (Maimun, 2007).

Husni (2014) menyatakan *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerja oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengaruh tenaga kerja .

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan khusus menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing*.

2. Ketentuan Karyawan *Outsourcing*

Karyawan kontrak (*outsourcing*) dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memang diperbolehkan dan sudah diatur didalam UU No 13. Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak (Novita, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”.
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahu
 3. Pekerjaan yang bersifat musiman
 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
 5. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak

5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Saviera (2010) juga menyatakan beberapa ketentuan pokok dalam outsourcing adalah penyelenggara *outsourcing* harus berbadan hukum, hak-hak normatif harus diberikan kepada karyawan *outsourcing*, bila hak-hak normatif tidak diberikan maka demi hukum karyawan *outsourcing* itu menjadi karyawan dari perusahaan pemberi pekerjaan, yang boleh di-*outsource* hanyalah proses-proses pendukung saja (bukan proses utama atau core business perusahaan). Karyawan *outsourcing* merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola *outsourcing* itu

Menurut Muharam (2006), pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Harus dibuat secara tertulis dan dan menguraikanbahas indonesia.
3. Tidak boleh ada masa percobaan.
4. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
5. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Ketentuan yang berlaku pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara:

1. Karyawan *outsourcing* tidak bisa menjadi karyawan tetap selama dia berada di naungan perusahaan penyedia *outsourcing*.
2. Tidak ada batasan berapa kali maksimal karyawan dikontrak.
3. Karyawan mendapatkan upah dari penyedia jasa *outsourcing* melalui perusahaan klien.
4. Jika karyawan keluar sebelum masa kontrak habis maka karyawan akan mengganti rugi sebanyak gaji perbulan yang tersisa.
5. Jika ada tambahan jam lembur, upah lembur akan dibayar oleh perusahaan klien melalui perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.
6. Karyawan mendapatkan tunjangan BPJS dan Ketenagakerjaan, dan juga berhak mendapatkan tunjangan prestasi dan produktivitas apabila disediakan oleh perusahaan klien.

7. Perusahaan klien bisa memberhentikan karyawan jika merugikan perusahaan, akan tetapi mempunyai tiga tahapan yaitu: (1) Berita acara dan teguran lisan, (2) Konseling, dan (3) SP I, II, III.

C. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang bersangkutan.

Neal & Noertheraft (dalam Sopiah, 2008) mengatakan komitmen tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Wibowo (2016), mengatakan komitmen pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah sikap seseorang karyawan yang bersedia dalam melibatkan dirinya disetiap kegiatan organisasi serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

David (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Pengalaman Kerja.
4. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberap tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun; bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Stum (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Sedangkan Young (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional: (1) kepuasan terhadap promosi, (2) karakteristik pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) pertukaran ekstrinsik, (6) pertukaran intrinsik, (7) imbalan intrinsik, dan (8) imbalan ekstrinsik.

McShane dan Glinow (dalam Priansa, 2018) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu; 1. keadilan dan kepuasan kerja, 2. keamanan kerja, 3. pemahaman organisasi, 4. keterlibatan karyawan, dan 5. kepercayaan karyawan.

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2018) mengatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah:

1. Personal: Ciri kepribadian tertentu, usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, keterlibatan kerja.
2. Situasional: Nilai (*Value*) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi
3. Posisional : Masa kerja, tingkat pekerjaan

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personel. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab
3. Non-organizational factors, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah Faktor personal, Situasional, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Faktor organisasi dan *Non-organizational* factors dan Keamanan Kerja.

3. Ciri-ciri Komitmen

Goleman (dalam Yudha dan Hasib, 2014) mengidentifikasi ciri orang yang berkomitmen antara lain sebagai berikut :

1. Sikap rela berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting.

2. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang besar.
3. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan

Menurut Michaels (dalam Setiawan, 2011), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak bekerja.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru
- c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berfikir positif pada kritik dari teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain

sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

4. Dimensi Komitmen

Meyer dan Allen (dalam Umam, 2010) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi:

1. *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative Commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan

terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (dalam Wibowo, 2016) mengemukakan ada dua dimensi dalam komitmen.

a. Rational Commitment

Mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan profesional individu.

b. Emotional Commitment

Mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi komitmen adalah (a) *Affective Commitment*, (b) *Continuance Commitment*, (c) *Normative Commitment*, (d) *Rational Commitment* dan (e) *Emotional Commitment*.

5. Aspek Komitmen

Steers (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) menjelaskan tiga aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

1. Aspek Identifikasi

Organisasi dapat melakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi.

Sehingga diharapkan karyawan dengan rela memberikan

sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karena karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.

2. Aspek Keterlibatan

Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuata keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

3. Aspek Loyalitas Karyawan

Memiliki makna kesedian seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Mowday (dalam Sopiah 2008), menyatakan penjabaran dari tiga aspek komitmen yaitu (1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (2) Keinginan untuk bekerja keras dan (3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen adalah (a) Identifikasi, (b) Keterlibatan, (c) Loyalitas Karyawan, (d) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (e) Keinginan

untuk bekerja keras dan (f) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

6. Indikator Komitmen Organisasi

Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008), mengatakan komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu:

1. Kemauan Karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya tujuan organisasi.
2. Kesetiaan Karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaanya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi Kebanggaan
3. Karyawan terhadap Organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen adalah (a) Kemauan Karyawan, (b) Kesetiaan Karyawan, dan (c) Kebanggaan Karyawan terhadap Organisasi.

7. Membangun Komitmen pada Karyawan

Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan atau komplain dan pihak luar ataupun dan internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
6. *Build value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

7. *Share and share alike*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
8. *Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di "tempat basah" perlu juga ditempatkan di "tempat yang kering". Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.
9. *Get together*: Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa tejal. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll. yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
10. *Support employee development*: Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi mem-perhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.

11. *Commit to Actualizing*: Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
12. *Provide first-year job challenge*: Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.
13. *Enrich and empower*: Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dll.
14. *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
15. *Provide developmental activities*: Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi

karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

16. *The question of employee security*: 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. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.

17. *Commit to peoplefirst values*: Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi

18. *Put it in writing*: Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.

19. *Hire "Right-Kind" managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan,

disiplin, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20. *Walk the talk* : Tindakan jauh lebih efektif dan sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Heller (dalam Wibowo, 2016) mengajukan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. *Nurturing trust*, (memelihara kepercayaan)

Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita pertama kali harus mempercayai mereka yang bekerja untuk kita.

2. *Winning minds, spirits, and hearts*, (memenangkan pikiran, semangat, dan hati).

Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan kita memenangkan pikiran, semangat, dan hati pekerja. Untuk itu

kepada pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka, dan memberdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawabnya.

3. *Keeping staff committed* (menjaga staf mempunyai komitmen).

Salah satu cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi pendorong tugas untuk dikerjakan, dan memberikan sumber daya dan pelatihan melalui mana keterampilan baru dapat dikembangkan.

4. *Rewarding excellence* (menghargai keunggulan).

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai kinerja luar biasa, produktivitas tinggi dan menurunkan biaya secara substansial, dengan insentif finansial. Kita dapat melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pekan senior staf atau sekedar mengucapkan terima kasih.

5. *Staying positive*, (bersikap positif).

Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “can-do”. ini harus dibangun mutual trust, saling mempercayai di mana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan “herous”, pekerja yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan bahwa keberhasilan Herous dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayai can-do-culture dan komit pada tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa membangun komitmen karyawan dengan cara *Make it charismatic, Build the tradition, Have comprehensive grievance procedures, Provide extensive two-way communications, Create a sense of community, Build value-based homogeneity, Share and share alike, Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork, Get together, Support employee development, Commit to Actualizing, Provide first-year job challenge, Enrich and empower, Promote from within, Provide developmental activities, The question of employee security, Commit to peoplefirst values, Put it in writing, Hire "Right-Kind", Walk the talk, Nuturing trust, Winning minds, spirits, and hearts, Keeping staff commited, Rewarding excellence, dan Staying positive.*

D. Perbedaan Komitmen antara Karyawan Tetap dengan Karyawan *Outsourcing*

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang harus dicapai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu kunci sukses yang harus dimiliki perusahaan adalah komitmen kerja yang tinggi pada karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan Robbins (2003) adalah komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Komitmen karyawan adalah sikap seseorang karyawan yang bersedia dalam melibatkan dirinya disetiap kegiatan organisasi serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. O'Reilly (1989) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Sedangkan Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya Meyer dan Allen (dalam Wibowo, 2016) menyatakan bahwa tiga komponen komitmen adalah: (a) *Affective Commitment*, menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan dan pelibatan organisasi. (b) *Continuance Commitment*, menyangkut komitmen

didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. (c) *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan terbaik untuk dilakukan.

Di era perkembangan industri yang semakin menglobal dan kompetitif muncul suatu bentuk status yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*). Perbedaan status antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan salah satu indikasi dalam pembentukan persepsi karyawan. Persepsi yang muncul baik itu positif ataupun negatif karyawan terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, 2008). Sedangkan karyawan kontrak atau *outsourcing* menurut Herawati (2010) adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi

hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti.

Saksono (2003) mengungkapkan bahwa karyawan dengan status kontrak secara yuridis umumnya mempunyai kedudukan yang lemah di dalam suatu perusahaan. Apabila seseorang dengan status karyawan kontrak melakukan kesalahan, hubungan kerjanya dengan suatu instansi dapat dengan mudah diputuskan tanpa syarat. Selain itu dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung (kantor, ruang khusus, mobil dinas), gaji yang dibayar penuh beserta tunjangannya (tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan), hingga tunjangan pensiun. Berbeda dengan tenaga kontrak, gaji yang diterima tidak sebesar gaji yang diterima oleh karyawan tetap.

Perbedaan situasi dan kondisi ini pada karyawan tetap ataupun *outsourcing* akan mempengaruhi terhadap komitmennya dengan perusahaan. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena walaupun diberhentikan akan memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Berbeda dengan karyawan *outsourcing* mereka merasa tidak aman dalam bekerja karena memikirkan jika nantinya diberhentikan atau kontrak mereka tidak diperpanjang.

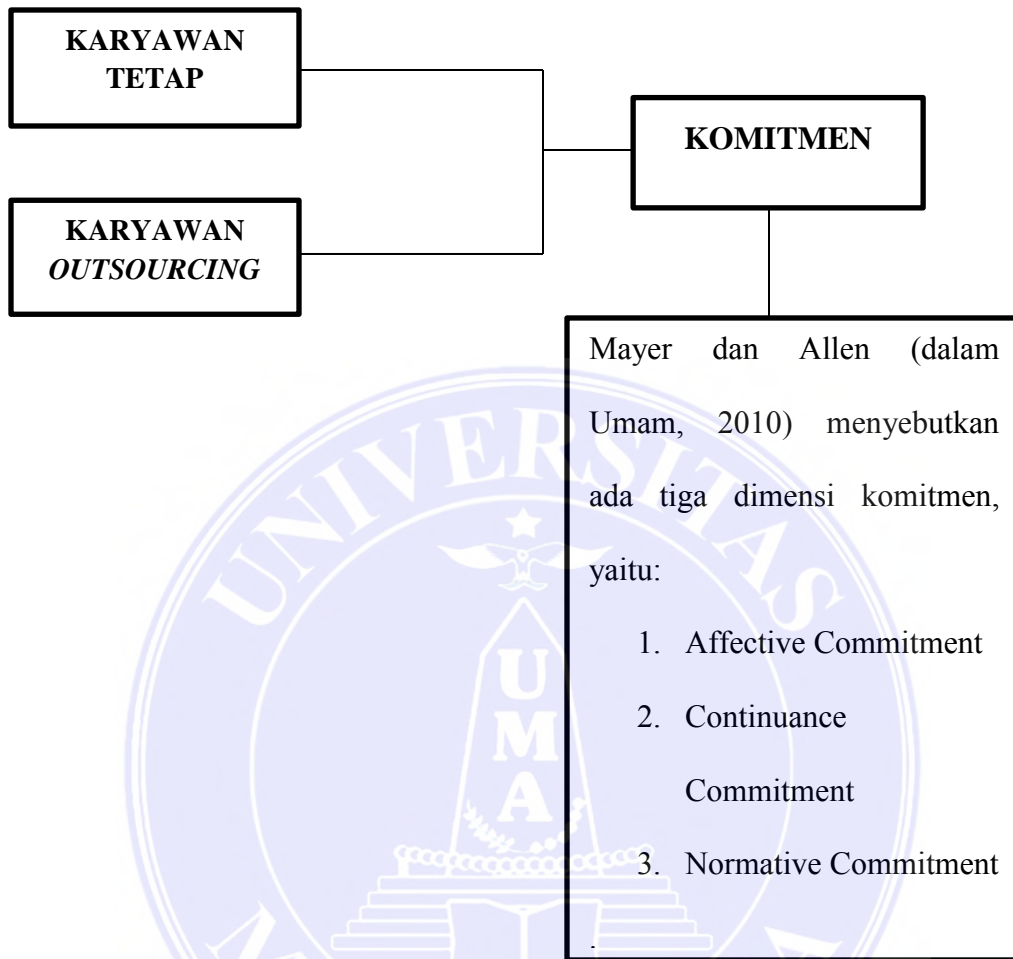
Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Nurwidawati (2014) yang berjudul “Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah ”X”. Hasil data

menunjukkan perbedaan skor rata-rata antara karyawan tetap sebesar 135.70 dan karyawan *outsourcing* sebesar 118.13, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *outsourcing*. Penelitian lain dilakukan Putri, dkk (2014) yang berjudul “Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu)” menyatakan bahwa H_0 diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata variabel komitmen organisasi (Y) antara variabel karyawan kontrak (X1) dan variabel karyawan tetap (X2) dimana variabel komitmen organisasi karyawan kontrak (X1) lebih rendah daripada komitmen organisasi karyawan tetap (X2) sebesar $(36,36 < 36,46)$. Devi, dkk, (2017) juga melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional” dan nilai F-hitung untuk asumsi varians adalah 0,118 dengan angka (Sig.) $0,731 > 0,05$, yang berarti varians populasi dari kedua kelompok memiliki persamaan atau homogen. Kemudian hasil dari t-hitung variabel komitmen organisasional adalah 4,567 dengan angka (Sig.) 0,000. Berdasarkan hasil angka (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*. Dimana pegawai tetap memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan pegawai *outsourcing*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan ada perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

E. Kerangka Konseptual

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antarvariabel-variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepribadian (X). Variabel dependent adalah Komitmen (Y). Berdasarkan pada rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka kerangka secara teoritis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



F. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*, dengan asumsi bahwa karyawan tetap memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *outsourcing*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006). Sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian jenis komperatif yang bersifat membandingkan. Nazir (2005) mengartikan penelitian komperatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang mana ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya atau munculnya fenomena tertentu mendeskripsikan perbandingan persamaan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan jawaban yang menjadi konsentrasi permasalahan ini, penelitian kuantitatif hampir sepenuhnya memusatkan studinya pada variabel. Variabel menunjukkan suatu arti yang dapat membedakan antara sesuatu dengan yang lainnya. Kemudian, dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X_1) : - Karyawan Tetap
- Variabel Bebas (X_2) : - Karyawan *Outsourcing*

2. Variabel Terikat (Y) : Komitmen



C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur.

1. Komitmen

Komitmen adalah sikap seseorang karyawan yang bersedia dalam melibatkan dirinya disetiap kegiatan organisasi serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi diukur dengan menggunakan *Scala organizational commitment* dari Meyer (1993) yang berdasarkan tiga dimensi komitmen yaitu (a) *Affective Commitment* (b) *Continuance Commitment*, dan (c) *Normative Commitment*.

2. Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing*

Karyawan tetap adalah pegawai yang resmi menjadi karyawan perusahaan dan apabila menunjukkan prestasi baik akan mendapat kenaikan pangkat serta mendapat beragam tunjangan.

Karyawan *Outsourcing* adalah pekerja *outsourcing* tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan khusus menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyoni, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah 334 orang, dimana karyawan tetap 211 orang dan karyawan *outsourcing* 123.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik persentase yaitu dengan cara mengambil 25% dari tiap divisi, dimana terdapat 13 divisi di perusahaan tersebut. Teknik persentase adalah pengambilan sampel di setiap bagian dengan persentase yang sama (Arikunto, 2006). Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti (Azwar, 2011). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang, dengan sampel karyawan tetap 32 orang dan karyawan *outsourcing* 31 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan instrumen adalah sarana peneliti (berupa seperangkat alat tes dan sebagainya) untuk memperoleh data sebagai bahan pengolahan. Untuk mencapai tingkat objektivitas tinggi, penelitian ilmiah pengguna prosedur pengumpulan data yang akurat dan

objektif. Pada penelitian kuantitatif, data penelitian dapat diinterpretasikan dengan lebih objektif apabila diperoleh melalui proses pengukuran yang valid, reliabel dan objektif. Untuk itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

a. Skala Komitmen

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Hasan (2002), angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden (orang yang memberikan tanggapan atau respon atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan). Untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi menggunakan *Scala organizational commitment* dari Meyer (dalam Umam, 2010) yang berdasarkan tiga dimensi komitmen yaitu (a) *Affective Commitment* (b) *Continuance Commitment*, dan (c) *Normative Commitment*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|---------------|
| 1. SS | :Sangat Setuju | Diberi skor 4 |
| 2. S | : Setuju | Diberi skor 3 |
| 3. 3TS | : Tidak Setuju | Diberi skor 2 |
| 4. STS | : Sangat Tidak Setuju | Diberi skor 1 |

F. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan baik jika dapat diukur dan dapat memberikan informasi seperti yang diharapkan oleh peneliti. Untuk itu suatu alat ukur harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas alat ukur.

1. Validitas

Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas digunakan teknik korelasi *product-moment Pearson* dengan dasar memilih aitem yang mengukur hal yang sama dengan apa yang diukur oleh tes sebagai keseluruhan. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor tes berarti semakin tinggi pula konsistensi antara aitem

tersebut dengan fungsi ukur tes secara keseluruhan yang berarti valid. Biasanya digunakan batasan koefisiensi $\geq 0,30$ (Azwar, 2012).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi product-moment Pearson
- N = Banyaknya subjek
- $\sum X$ = Nilai aitem
- $\sum Y$ = Nilai total pada angket

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) reliabilitas adalah konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini reliabilitas akan diuji dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach:

$$R_{xx} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum SD2X}{\sum SD2Y} \right]$$

Keterangan:

R_{xx} = Reliabilitas

K = Jumlah item atau banyaknya soal

$SD2X$ = Varian aitem

$SD2Y$ = Varian Total

G. Analisis Data

1. Uji-t (Uji Beda)

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini maka teknik statistik yang digunakan adalah uji t-Test. Fungsi Uji t-Test yaitu teknik statistik yang dipergunakan untuk menguji perbedaan mean (rata-rata) antar dua kelompok dari populasi yang sama.

Rumus t-Test adalah:

$$t - test = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\left[\frac{SD_1^2}{N_1 - 1}\right] + \left[\frac{SD_2^2}{N_2 - 1}\right]}}$$

Keterangan:

- X_1 = Mean dalam distribusi sampel 1
 X_2 = Mean dalam distribusi sampel 2
 SD_1^2 = Nilai varian pada distribusi sampel 1
 SD_2^2 = Nilai varian pada distribusi sampel 2
 N_1 = Jumlah individu pada sampel 1
 N_2 = Jumlah individu pada sampel 2

Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada perbedaannya suatu variabel menggunakan uji *Kruskal Wallis*, dimana uji *Kruskal-Wallis* adalah uji nonparametric berbasis peringkat dengan tujuan untuk menentukan adakah perbedaan signifikan secara statistik dua atau lebih kelompok variabel independen pada variabel dependen. Adapun rumus *Kruskal-Wallis* adalah sebagai berikut:

Rumus *Kruskal-Wallis*:

$$K = (N - 1) \frac{\sum_i^g n_i (r_i - r)^2}{\sum_i^g n_i \sum_j^g n_j (r_{ij} - r)^2}$$

Rumus *Kruskall-Wallis* R Mean:

$$r_i = \frac{\sum_j^{n_i} = 1 r_{ij}}{n_i}$$

Keterangan :

n_i = Jumlah pengamatan dalam kelompok.

r_{ij} = Peringkat (diantara semua pengamatan) pengamatan j dari kelompok i .

N = Jumlah pengamatan di semua kelompok





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji T-test, diketahui bahwa terdapat perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dapat dilihat dari nilai probabilitas dimana $t > 7,273$ dan $sig. < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yang berarti bahwa ada perbedaan komitmen antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.
2. Diketahui bahwa komitmen karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *outsourcing*. Hal ini dapat dilihat dengan nilai rata-rata pada karyawan tetap 106,9 sementara pada karyawan *outsourcing* memiliki 87,94.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan saran-saran diantaranya:

1. Bagi subjek penelitian
 - a. Karyawan tetap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki komitmen lebih tinggi dibanding karyawan *outsourcing*. Hal ini diharapkan karyawan tetap dapat mempertahankan komitmen tersebut karena akan terus bermanfaat bagi mereka dan lingkungan kerja dimanapun mereka berada.

b. Karyawan *outsourcing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki komitmen lebih rendah dibanding karyawan tetap. Alangkah baiknya walaupun status, masa kerja dan jabatan yang dimiliki belum jelas, karyawan *outsourcing* tetap menunjukkan kinerja dan komitmen yang tinggi yaitu dengan bekerja sungguh-sungguh dan tetap loyal kepada perusahaan karena akan berguna untuk kemajuan instansi dan diri mereka sendiri..

2. Bagi perusahaan

Bagi pihak perusahaan, dalam hal ini PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara harus mampu memberikan motivasi dengan cara memberikan penghargaan/insentif atau perpanjangan kontrak kepada karyawan yang baik dan berprestasi serta pengarahan bagi para karyawannya terutama karyawan *outsourcing* bahwa pekerjaan yang mereka miliki saat ini merupakan pekerjaan yang baik, dimana pihak perusahaan dapat menjamin kesejahteraan karyawan sehingga meningkatkan kualitas dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Untuk karyawan tetap,

perusahaan memberikan pengembangan karier bagi karyawan yang berprestasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan komitmen karyawan sebaiknya dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini dengan mencari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen karyawan yaitu (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan melakukan spesifikasi subjek secara lebih khusus, sehingga mampu menemukan hal-hal yang bermanfaat serta memperoleh informasi yang lebih lengkap terhadap hal yang berkaitan dengan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Devi, M.B.S, dkk. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal, Sains dan Seni ITS*. Vol. 6, No. 2
- Faisal, G. (2009). *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerdas*. Jakarta : Grasindo
- Herawati, R. (2010). *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Hasan, I. (2002). *Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Jehani, L. (2008). *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offset
- John Ivancevich, Robert Konopaske, dan T. Matteson Michael. 2016. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. (Edisi ke-7)*. Jakarta: Erlangga
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Muharam, H. (2006). *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurwidawati, D., & Jovan, J. (2014). Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X”. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. Vol. 5, No.1
- Priansa, J.D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 9, No. 11

- Putri, I.S.W, dkk (2014). Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 10, No. 1
- Putri, N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan *Outsourcing* (Kontrak). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.UIN Alauddin. Makassar
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia
- Saksono, S., & Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Saviera, A.G. (2010). Program Pensiun Dini Pada PT.GBE. *Laporan Magang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Depok
- Sianipar, A.R.B. & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Utami, dkk (2014). Pengaruh Mktivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 7, No. 2
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yudha, P.E & H, F.F. (2014).Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori & Terapan*. Vol. 1, No.5
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Erlangga.
- Yusuf, R.M. & Syarif, D. (2018). *Komitmen Oganisasi: Defenisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka



LAMPIRAN A

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

KUESIONER PENELITIAN
PERBEDAAN KOMITMEN ANTARA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN OUTSOURCING DI PT. TELKOM REGIONAL 1,
SUMATERA UTARA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT. Telkom Regional 1, Sumatera Utara

Pertama-tama kami mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas kesediaannya membantu kami untuk memberi pilihan jawaban pada pernyataan kuesioner yang diajukan. Kami sangat menjamin kerahasiaannya dan tidak perlu ragu untuk menjawabnya, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya.

Tujuan kami mengadakan penelitian ini adalah untuk menyelesaikan pendidikan sarjana di Fakultas Psikologi. Setiap jawaban tidak ada yang salah selama sesuai dengan keberadaan dari Bapak/Ibu. Oleh karena itu, kami mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan hasil yang diharapkan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh inisial)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan *)
3. Usia : tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 *)
5. Masa Kerja : tahun bulan

*) Beri tanda centang (✓) didalam kotak yang tersedia.

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara/i diminta untuk memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan keberadaan Bapak/Ibu. Dalam jawaban telah tersedia 4 opsi pilihan, antara lain:

SS = Sangat Setuju (Skor 4)

S = Setuju (Skor 3)

TS = Tidak Setuju (Skor 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Terimakasih atas kerjasamanya dan selamat mengerjakan.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa masalah yang ada di tempat kerja adalah bagian dari yang saya pikirkan				
2	Sangat sulit bagi saya meninggalkan pekerjaan ini				
3	Hubungan sesama rekan kerja selalu dibangun rasa kekeluargaan				
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan rasa senang berada disana				
5	Saya merasa berat untuk keluar dari perusahaan ini, meskipun saya menginginkannya				
6	Hubungan atasan dan bawahan saling menghargai				
7	Saya akan sangat senang untuk menghabiskan masa kerja saya di tempat kerja ini				
8	Perusahaan ini membuat saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini				
9	Saya merasa mudah untuk menerima aturan yang ada di tempat kerja ini				
10	Saya akan lebih giat bekerja di perusahaan ini agar saya bisa terus bekerja di perusahaan ini				
11	Saya merasa mendapat banyak manfaat di perusahaan ini, oleh karena itu saya mempertahankan bekerja disini				
12	Menurut saya, meninggalkan perusahaan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini				
13	Saya merasa menjadi bagian keluarga besar di tempat kerja ini				
14	Alasan saya terus bekerja ditempat ini adalah keuntungan yang belum tentu didapatkan dari				

	tempat kerja lain				
15	Alasan saya untuk tetap bekerja disini adalah saya setia terhadap tempat kerja ini				
16	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya				
17	Perusahaan sangat menghargai setiap hal yang dilakukan demi kemajuan perusahaan				
18	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting				
19	Saya tidak peduli dengan masalah yang ada di tempat kerja, karena itu bukan menjadi pikiran saya				
20	Sangat mudah bagi saya untuk meninggalkan tempat kerja ini				
21	Saya tidak merasakan rasa kekeluargaan di tempat kerja ini				
22	Saya merasa tidak terikat secara emosional di tempat kerja				
23	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi, jika saya berhenti dari pekerjaan ini				
24	Saya ingin berpindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain				
25	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan ini suatu saat nanti				
26	Saya kan menerima tawaran pekerjaan lain yang lebih baik jika diberikan				
27	Saya merasa sulit untuk menerima aturan-aturan yang ada ditempat kerja				
28	Selagi bekerja di tempat kerja ini, saya akan mencari pekerjaan di tempat lain				
29	Saya tidak merasakan manfaat apa-apa di				

	perusahaan ini, maka saya akan mencari pekerjaan di tempat lain				
30	Saya tidak ingin lagi menjadi karyawan di perusahaan ini				
31	Saya tidak merasakan adanya ikatan kekeluargaan di tempat kerja ini				
32	Jika ada peluang pekerjaan lain dengan gaji yang lebih saya akan meninggalkan tempat kerja ini				
33	Karena tidak ada pilihan lain, saya terpaksa bekerja disini				
34	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar perusahaan ini				
35	Saya tidak merasa rugi jika saya berhenti dari perusahaan ini				
36	Saya merasa tidak perlu untuk tetap setia pada perusahaan ini				



LAMPIRAN B

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DATA KOMITMEN																																				
Subjek	Skor Aitem																																	Total	Kode Subjek	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33			
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	108	1
2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	115	1	
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	114	1		
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	120	1		
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	96	1			
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	96	1			
7	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	97	1				
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	99	1				
9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	1				
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	120	1				
11	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	108	1				
12	2	4	4	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	100	1				
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	107	1				
14	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	1				
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	1				
16	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	109	1				
17	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	120	1				
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	1				
19	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	104	1				
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	1				
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	1				
22	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	108	1				
23	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	1				
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	1				
25	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85	1				
26	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	111	1				
27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	112	1				
28	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	113	1				
29	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	112	1				
30	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	105	1				
31	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	104	1				
32	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	102	1				
33	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	105	2				
34	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	1	82	2				
35	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	104	2				
36	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	4	1	1	4	83	2				
37	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	75	2				
38	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	70	2					
39	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	97	2				
40	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	86	2					
41	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	60	2				
42	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	67	2				
43	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	83	2				
44	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	85	2					
45	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	89	2					
46	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	4	4	3	1	3	92	2				
47	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	104	2				
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	96	2					
49	2	4	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	89	2					
50	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	4	2	3	4	2	1	3	90	2					
51	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	85	2					
52	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	94	2					
53	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	92	2					
54	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	4	3	4	88	2					
55	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	93	2					
56	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	2					
57	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	105	2				
58	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	87	2				
59	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1</																	



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023  
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031  
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
```

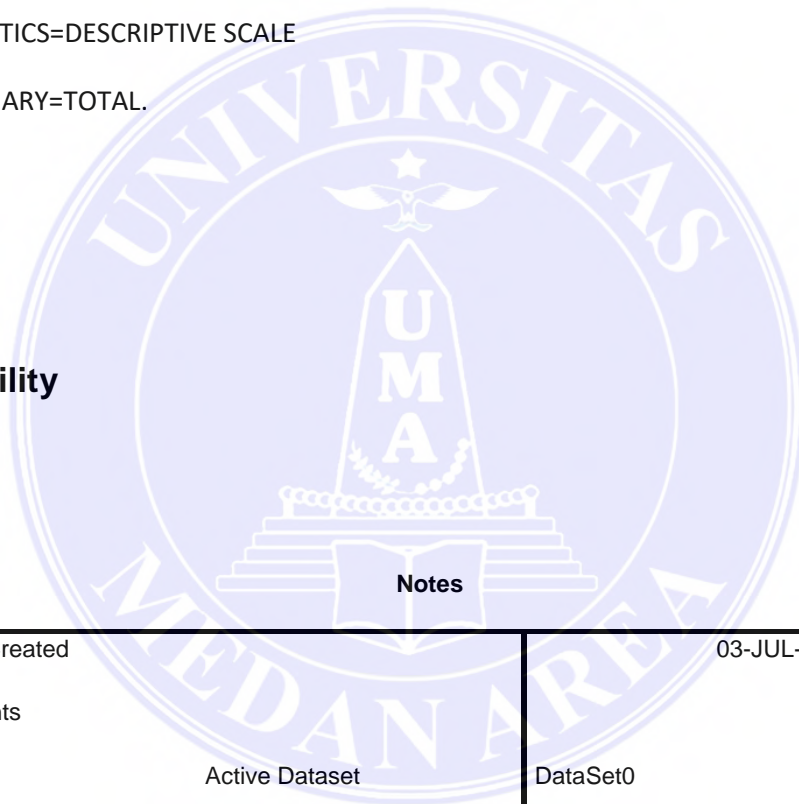
```
/SCALE('Data Komitmen') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability



Notes

Output Created		03-JUL-2019 18:32:48
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
	Matrix Input	

	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		<pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 </pre>
Syntax		<pre> /SCALE('Data Komitmen') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Komitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	98,4
	Excluded ^a	0	0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,87	,665	63
VAR00002	2,89	,630	63
VAR00003	3,35	,575	63
VAR00004	3,18	,615	63
VAR00005	2,87	,689	63
VAR00006	3,26	,541	63
VAR00007	3,05	,688	63
VAR00008	3,05	,664	63
VAR00009	3,02	,528	63

VAR00010	2,98	,614	63
VAR00011	3,02	,640	63
VAR00012	3,37	5,164	63
VAR00013	3,08	,708	63
VAR00014	3,05	,664	63
VAR00015	2,97	,626	63
VAR00016	2,95	,638	63
VAR00017	2,98	,820	63
VAR00018	2,95	,664	63
VAR00019	2,84	,682	63
VAR00020	2,90	,469	63
VAR00021	3,02	,461	63
VAR00022	2,94	,569	63
VAR00023	2,85	,698	63
VAR00024	2,89	,680	63
VAR00025	2,66	,745	63
VAR00026	2,39	,930	63
VAR00027	3,08	,522	63
VAR00028	2,55	,694	63
VAR00029	3,03	,626	63
VAR00030	3,11	,546	63
VAR00031	3,02	,496	63
VAR00032	2,40	,914	63
VAR00033	2,82	,820	63
VAR00034	3,08	,685	63
VAR00035	2,94	,624	63
VAR00036	3,02	,665	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103,55	238,776	,181	,851
VAR00002	103,53	233,794	,454	,847
VAR00003	103,06	236,488	,346	,848
VAR00004	103,24	234,154	,447	,847
VAR00005	103,55	234,022	,400	,847
VAR00006	103,16	236,629	,361	,848
VAR00007	103,37	229,549	,620	,844
VAR00008	103,37	232,532	,492	,846
VAR00009	103,40	235,195	,461	,847
VAR00010	103,44	232,283	,549	,845
VAR00011	103,40	228,835	,707	,843
VAR00012	103,05	193,686	,157	,948
VAR00013	103,34	231,015	,530	,845
VAR00014	103,37	231,418	,549	,845
VAR00015	103,45	229,006	,714	,843
VAR00016	103,47	229,728	,662	,843
VAR00017	103,44	226,906	,622	,842
VAR00018	103,47	232,384	,500	,846
VAR00019	103,58	234,379	,387	,847
VAR00020	103,52	234,155	,596	,846
VAR00021	103,40	237,949	,335	,849
VAR00022	103,48	230,483	,702	,844
VAR00023	103,56	235,102	,343	,848

VAR00024	103,53	228,810	,664	,843
VAR00025	103,76	226,678	,700	,842
VAR00026	104,03	223,573	,665	,840
VAR00027	103,34	233,375	,583	,846
VAR00028	103,87	226,803	,749	,841
VAR00029	103,39	231,782	,564	,845
VAR00030	103,31	235,888	,402	,848
VAR00031	103,40	235,786	,454	,848
VAR00032	104,02	221,918	,741	,839
VAR00033	103,60	223,228	,777	,839
VAR00034	103,34	227,080	,746	,842
VAR00035	103,48	236,811	,299	,849
VAR00036	103,40	231,523	,542	,845

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106,42	242,936	15,586	36



LAMPIRAN D

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

T-TEST GROUPS=x(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=y

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Output Created	03-JUL-2019 18:39:18
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 63
Missing Value Handling	Definition of Missing User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.

Syntax		T-TEST GROUPS=x(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=y /CRITERIA=CI(.95).	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02



[DataSet1]

Group Statistics

	Karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen	Karyawan Tetap	32	106,09	7,818	1,382
	Karyawan Outsourcing	31	87,94	11,679	2,098

Independent Samples Test

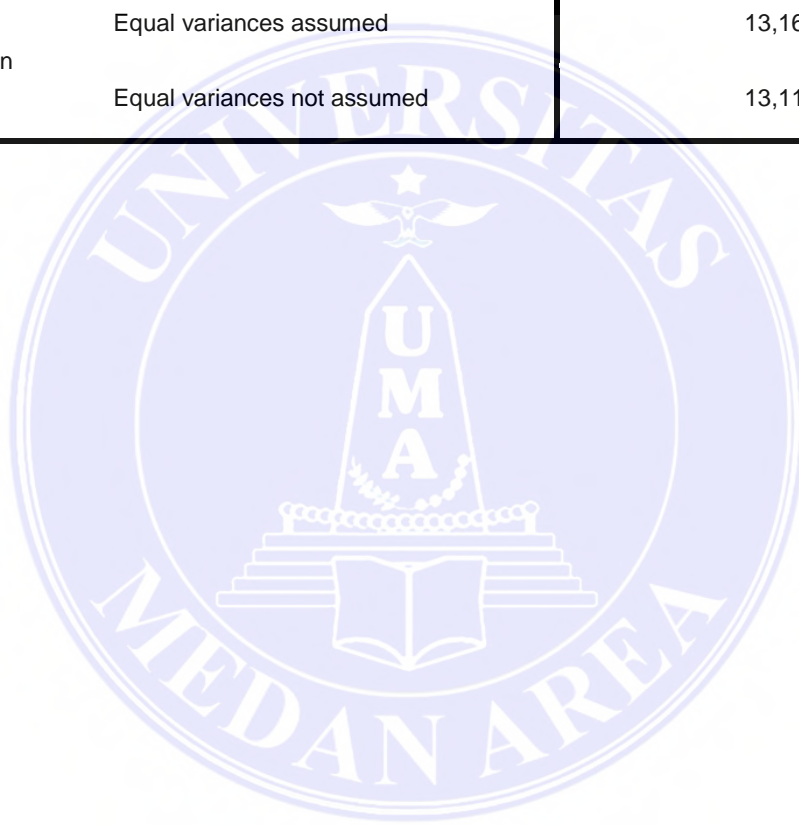
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Komitmen	Equal variances assumed	3,054	,086	7,273	61
	Equal variances not assumed			7,229	52,183

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Komitmen	Equal variances assumed	,000	18,158	2,497
	Equal variances not assumed	,000	18,158	2,512

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Komitmen	Equal variances assumed	13,166	23,150
	Equal variances not assumed	13,118	23,198





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360158, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 145/FPSI/01.10/VI/2019

Medan, 18 Juni 2019

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth, Kabag HRD PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Romaniska Dongoran
NPM : 15 860 0179
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara Jl. Prof. Dr. HM. Yamin No. 2 Perintis Kecamatan Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Komitmen antara Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing di PT. Telkom Regional 1 Sumatera Utara*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Haji Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Nomor : Tel. 81/PD 520/DR1-10310000/2019

Medan, 28 Juni 2019

Kepada Yth:
Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Jl. Kolam No.01
di
Medan

Lampiran : -
Perihal : Selesai Melaksanakan Riset an. Romaniska Dongoran.

Dengan Hormat,

Menunjuk :

- Surat Saudara No.1458/FPSI/01.10/VI/2019, tanggal 18 Juni 2019, perihal : Pengambilan Data
- Surat kami No. Tel. 78/PD 520/DR1-10310000/2019, tanggal 21 Juni 2019, perihal: Persetujuan Riset an. Romaniska Dongoran.

Dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswi an. Romaniska Dongoran telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 24 s/d 28 Juni 2019.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


Indonesia

Suteki
MGR HR SERVICE REGIONAL I



Kantor Telkom Divisi Regional 1 Sumatera
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof. H.M. Yamin, SH No. 2 Medan (20111)
www.telkom.co.id

T 061-4151747

