

PERAN STATUS KEPEGAWAIAN DALAM MEMODERASI PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI PROVINSI BALI

I Nyoman Wirakusuma⁽¹⁾
Desak Ketut Sintaasih⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: nyomanwirakusuma@gmail.com / telp +62 831 147 756 56

ABSTRAK

Status karyawan adalah keadaan yang membedakan karyawan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan. Dalam kenyataannya status kepegawaian dibedakan menjadi pegawai tetap dan pegawai kontrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara PNS dan pegawai kontrak, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui efek moderasi dari status kepegawaian pada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali dengan sampel penelitian sebanyak 72 orang, terdiri atas 36 PNS dan 36 pegawai kontrak dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah Anova dan MRA (*Moderate Regression Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan kepuasan kerja antara PNS dan pegawai kontrak, namun hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan komitmen organisasional antara PNS dan pegawai kontrak. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Status kepegawaian terbukti memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Perhubungan, Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali.

Kata kunci : *komitmen organisasional, status kepegawaian, kepuasan kerja*

ABSTRACT

Employee status is a state that distinguish employees from one another in the company. In fact, employment status can be divided into permanent and contract employees. The purpose of this study was to determine whether there are differences in job satisfaction and organizational commitment among civil servants and contract employees, this study also aimed to determine the moderating effect of employment status on the effect of job satisfaction on organizational commitment. This research was conducted at the Department of Transportation and Communication Information Bali Province to sample as many as 72 people, consisting of 36 civil servants and 36 employees contract with the sampling technique proportionate stratified random sampling. The analysis technique used is Anova and MRA (Moderate Regression Analysis). The results of this study indicate that there are significant differences in job satisfaction between civil servants and contract employees, but the results of this study demonstrate that there are significant differences between the organizational commitment of civil servants and contract employees. Job satisfaction and a significant positive effect on organizational commitment. Employment status shown to amplify the effect of job satisfaction on organizational commitment of employees of the Department of Transportation, Information and Communication Bali Province.

Keywords: *organizational commitment, employment status, job satisfaction*

PENDAHULUAN

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

Penelitian Marsidi (2007) mengungkapkan masalah yang dihadapi oleh instansi pemerintahan adalah kecenderungan SDM yang berkualitas berpindah ke perusahaan swasta lain yang menawarkan gaji yang lebih menjanjikan. Fakta bahwa gaji, fasilitas dan keuntungan lain yang diberikan perusahaan swasta lebih menguntungkan dibandingkan penawaran di instansi pemerintahan bukanlah sesuatu yang baru, oleh karena itu upaya untuk mempertahankan karyawan sebagai harta berharga yang nilainya selalu berkembang sesuai perkembangan waktu adalah hal yang harus selalu diperhatikan organisasi. Berangkat dari kenyataan tersebut di atas maka pengelolaan SDM dalam instansi pemerintahan merupakan suatu kewajiban dasar, mengingat peran dan tujuan SDM saat ini telah mengalami pergeseran yang sangat signifikan (Lumbanraja, 2009).

Safitri (2014) menyatakan suatu organisasi, apapun bentuknya sangat memerlukan adanya komitmen yang tinggi dari seluruh anggotanya sehingga tujuan-tujuan organisasi dan individu dapat tercapai. Secara umum, suatu perubahan yang dialami oleh organisasi akan membawa dampak terhadap

perubahan sikap dan perilaku personal, terutama bila hal tersebut menyangkut tentang komitmen.

Komitmen organisasional merupakan kondisi dalam diri seseorang yang mencirikan hubungan karyawan dengan perusahaan serta lingkungannya dan mempunyai hubungan bagi keputusan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi (Srimulyani, 2009). Komitmen organisasional dapat dilihat melalui sejumlah faktor yaitu kepercayaan dan penerimaan terhadap perusahaan, kemauan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan (Sopiah, 2008:156).

Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali sebagai aparat pemerintah daerah yang memiliki tugas perencanaan, pengkoordinasian dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan masalah perhubungan, informasi dan komunikasi. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada Dinas Perhubungan, Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali, ditemukan beberapa masalah komitmen pegawai seperti rendahnya loyalitas dan ketidakdisiplinan jam kerja yang berimplikasi langsung kepada pencapaian tujuan organisasi. Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan langsung dengan pegawai diperoleh hasil bahwa pegawai kontrak memiliki kedisiplinan jam kerja yang lebih tinggi sedangkan kondisi kepuasan kerja pegawai ditemukan bahwa PNS memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Komitmen dari masing-masing pegawai memang berbeda tergantung individunya, namun pegawai kontraklah yang dinilai memiliki komitmen lebih tinggi daripada PNS, mengingat statusnya yang belum

terjamin membuat pegawai kontrak bekerja lebih disiplin demi penilaian yang baik kepada atasannya.

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

Karyawan yang puas biasanya menunjukkan loyalitas dan komitmen tinggi yang berkontribusi terhadap produktivitas organisasi (Yousef, 2000). Faktor penting yang mempengaruhi manajemen SDM di perusahaan adalah terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, kerjasama antar pegawai dan pengawasan dari pimpinan (As'ad, 2004:104). Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen dilakukan oleh Aydogdu dan Aikgil (2011) pada 182 responden menyatakan karyawan yang puas berpengaruh positif pada komitmen organisasional. Faktor internal kepuasan kerja seperti kemampuan, variasi pekerjaan dan pengalaman memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan komitmen organisasi daripada faktor dari eksternalnya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini akan dianalisis apakah PNS dan Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan, Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali memiliki komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang berbeda, serta dalam penelitian ini juga dianalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasionalnya serta peran status kepegawaian dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja secara umum dapat ditentukan dengan perbedaan yang terjadi antara perasaan yang seharusnya dirasakan oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi nyata yang saat ini dirasakan oleh karyawan (Han *et al.*, 2012). Indikator kepuasan kerja karyawan mencakup kemampuan pekerjaan itu sendiri, gaji, peningkatan karir, rekan kerja dan pengawasan atasan (Gunduz *et al.*, 2012). Burgess (2006) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Secara umum penggunaan pekerja kontrak tidak sesuai dengan strategi SDM yang mempromosikan komitmen organisasional yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Selain itu para pekerja kontrak merasa dirinya tidak dilibatkan dan tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pegawai tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Wickramasinghe (2011) dan Graaf (2012) juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaiannya. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Sopiah (2008:154) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh anggota untuk tetap berada dalam organisasi serta berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya atau intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi (Indriyani dan Wisnu, 2011). Seong (2011) dalam penelitiannya menunjukkan status karyawan mempengaruhi tingkat komitmen organisasionalnya yang dibagi menjadi karyawan tetap dan karyawan sementara. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Safitri (2014) dan Purwanto (2010) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional ditunjukkan oleh penelitian Aydogdu dan Aikgil (2011), Susanj and Jakopec (2012) serta Boles dkk.(2007). Penelitian yang dilakukan oleh Alexandrov (2007) mengungkapkan bahwa status kepegawaian seseorang dapat memoderasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dimiliki, yaitu status pegawai tetap semakin memperkuat hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Feather dan Katrin (2004) dan Mahaputra, dkk. (2013). Berdasarkan uraian sebelumnya, hubungan antara status

kepegawaian dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dapat dirumuskan dalam dua hipotesis berikut :

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

H₄ : Status kepegawaian memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Dikatakan demikian karena dalam penelitian ini dibahas keterkaitan tentang kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, serta meneliti pula tentang variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan, Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali yaitu sebanyak 277 orang, 141 orang diantaranya merupakan pegawai berstatus PNS dan 136 orang adalah pegawai berstatus pegawai kontrak. Jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 72 orang . Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik *proportionate stratified random sampling*.

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi, dan kuisioner. Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional menggunakan skala *Likert*, sedangkan variabel status kepegawaian diukur menggunakan *dummy variable*. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari

pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali seperti hasil dari kuesioner dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi seperti struktur organisasi dan gambaran umum perusahaan. Variabel dependen pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y), variabel independen adalah kepuasan kerja (X_1) dan variabel moderasi adalah status kepegawaian (X_2). Komitmen organisasional (Y) merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi serta berusaha dengan keras untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan berasal dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* (Zurnali, 2010:102). Kepuasan kerja (X_1) adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya hasil yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi (Gunduz *et al.*, 2012). Status kepegawaian (X_2) dalam penelitian ini merupakan *dummy variable* yang membedakan status kepegawaian menjadi dua kategori, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dengan kode 1 (Satu) dan pegawai kontrak dengan kode 0 (Nol).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner memiliki skor diatas 0,30. Hasil uji validitas menghasilkan korelasi terkecil sebesar 0,855 dan korelasi yang terbesar yaitu 0,980. Dengan demikian maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60

sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Analysis of Variance* (ANOVA) dan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). ANOVA digunakan untuk menguji hipotesis H₁ dan H₂, yaitu dalam menganalisis apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, sedangkan uji interaksi digunakan untuk menguji hipotesis H₃ dan H₄, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan mengukur peran variabel status kepegawaian dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, maka dapat diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali. Menurut jenis kelaminnya, laki-laki memiliki jumlah yang paling banyak yaitu sebesar 55,6%. Karakteristik responden berdasarkan umurnya didominasi pada rentangan umur 20 - 30 tahun (50%). Jika dilihat dari tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan S1 (47,2%). Dengan memperhatikan masa kerja responden, ternyata sebagian besar masa kerjanya masih kurang dari 1 tahun (33,3%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasional (Y) adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Persepsi Responden Atas Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Bangga terhadap organisasi (Y ₁)	-	11,1	4,2	44,4	40,3	4,14	Baik
2	Organisasi saat ini adalah yang terbaik (Y ₂)	-	11,1	4,2	45,8	38,9	4,13	Baik
3	Terikat secara emosional pada organisasi (Y ₃)	-	8,3	6,9	41,7	43,1	4,19	Baik
4	Rugi jika keluar dari organisasi (Y ₄)	-	11,1	4,2	44,4	40,3	4,14	Baik
5	Bekerja pada organisasi ini merupakan suatu kebutuhan (Y ₅)	-	8,3	6,9	34,7	50,0	4,26	Sangat Baik
6	Bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan terbaik (Y ₆)	-	9,7	5,6	40,3	44,4	4,19	Baik
7	Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain lebih baik (Y ₇)	-	11,1	4,2	34,7	50,0	4,24	Sangat Baik
8	Berkeinginan menghabiskan sisa karir pada organisasi ini (Y ₈)	-	9,7	5,6	44,4	40,3	4,15	Baik
9	loyalitas adalah penting (Y ₉)	-	9,7	5,6	38,9	45,8	4,20	Baik
Rata-rata keseluruhan variabel komitmen organisasional							4,18	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Data pada Tabel 1 menunjukkan rata-rata dari seluruh pernyataan tentang kepuasan kerja mendapatkan hasil 4,18. Hasil ini menunjukkan komitmen organisasional pegawai berada dalam kondisi yang baik. Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja (X₁) adalah sebagai berikut.

Tabel 2 Persepsi Responden Atas Kepuasan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Kepuasan terhadap pekerjaan (X _{1,1})	-	6,9	8,3	36,1	48,6	4,26	Sangat Baik
2	Pekerjaan dapat mengembangkan diri pegawai (X _{1,2})	-	8,3	6,9	29,2	55,6	4,32	Sangat Baik

3	Kepuasan terhadap penghasilan yang sesuai dengan kontribusi ($X_{1,3}$)	-	9,7	5,6	43,1	41,7	4,17	Baik
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum ($X_{1,4}$)	-	9,7	5,6	36,1	48,6	4,24	Sangat Baik
5	Kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir ($X_{1,5}$)	-	8,3	6,9	31,9	52,8	4,29	Sangat Baik
6	memberikan kesempatan pegawai untuk maju ($X_{1,6}$)	-	11,1	4,2	34,7	50,0	4,24	Sangat Baik
7	Rekan kerja dapat diandalkan dalam penyelesaian tugas bersama ($X_{1,7}$)	-	6,9	8,3	43,1	41,7	4,19	Baik
8	Rekan kerja saling mendukung dalam pekerjaan ($X_{1,8}$)	-	8,3	6,9	41,7	43,1	4,19	Baik
9	Atasan secara berkala meminta pendapat tentang pekerjaan ($X_{1,9}$)	-	6,9	8,3	36,1	48,6	4,26	Sangat Baik
10	Atasan melakukan pengarahan dalam pekerjaan ($X_{1,10}$)	-	11,1	4,2	36,1	48,6	4,22	Baik
Rata-rata keseluruhan variabel kepuasan kerja							4,24	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Data pada Tabel 2 menunjukkan rata-rata dari seluruh pernyataan tentang kepuasan kerja mendapatkan hasil 4,24, yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai berada dalam kondisi yang sangat baik.

Analysis of Variance (ANOVA)

Untuk menguji asumsi anova bahwa setiap grup (kategori) variabel independen memiliki varians yang sama maka dilakukan *Levene's test of homogeneity of variance*. Jika nilai *levене's statistic* signifikan maka hipotesis nol yang menyatakan grup memiliki varians yang sama dapat ditolak (Ghozali, 2011:28).

Tabel 3 Levene's Test of Homogeneity of Variances

Variabel	<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
Kepuasan Kerja	6,808	1	70	0,011
Komitmen Organisasional	0,897	1	70	0,347

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Data pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa signifikansi nilai *levене statistic* pada variabel kepuasan kerja kurang dari 0,05 maka grup tidak memiliki varians yang sama dan hal ini menyalahi asumsi. Walaupun asumsi varians dilanggar, anova masih tetap digunakan untuk penyimpangan yang kecil dan moderat dari *homogeneity of variance* (Box dalam Ghozali, 2011:28). Sebaliknya pada variabel komitmen organisasional mendapat nilai signifikansi *levене statistic* lebih dari 0,05 maka grup memiliki varians yang berbeda sehingga memenuhi asumsi uji anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Anova

Variabel		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Kepuasan Kerja	Between Groups	185,442	1	185,442	2,245	0,139
	Within Groups	5781,651	70	82,595		
	Total	5967,092	71			
Komitmen Organisasional	Between Groups	688,947	1	688,947	12,181	0,001
	Within Groups	3959,160	70	56,559		
	Total	4648,107	71			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Hasil uji anova pada Tabel 4 menunjukkan hasil yang tidak signifikan pada variabel kepuasan kerja, hasil ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara PNS dan pegawai kontrak. Sebaliknya, terdapat hasil yang signifikan pada variabel komitmen organisasional, hal ini menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasional antara PNS dan pegawai kontrak

Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi ditunjukkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil MRA

Variabel	Unstandarized		Standarized	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	-3,875	1,142		-3,394	0,001
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,406	0,104	0,460	3,902	0,000
Status Kepegawaian (X ₂)	3,889	1,146	0,304	3,394	0,001
Interaksi (X ₁ X ₂)	2,545	1,205	0,248	2,113	0,038
Adjusted R²					0,473
F Hitung					22,256
Sig. F					0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai signifikansinya $0,072 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan model regresi penelitian terdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel diatas $0,05$ hal ini berarti seluruh variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa nilai koefisien regresi parsial variabel kepuasan kerja (X₁) adalah 0,460 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut memiliki arti terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (X₁) terhadap komitmen organisasional (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada komitmen organisasional, jadi hipotesis ketiga dalam penelitian menjadi diterima. Oleh karena itu, bila kepuasan kerja semakin positif, maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

Variabel interaksi (X₁X₂) memiliki nilai β_3 sebesar 0,248 dengan nilai signifikansi sebesar 0,038. Oleh karena variabel interaksi (X₁X₂) adalah interaksi diantara kepuasan kerja (X₁) dengan status kepegawaian (X₂) memperoleh hasil positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel status

kepegawaian merupakan variabel moderasi memperkuat. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa status kepegawaian yang dibedakan menjadi dua yaitu responden dengan status pegawai kontrak dan responden dengan status PNS secara keseluruhan, pegawai dengan status PNS akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Pembahasan Hasil Penelitian

Seperti telah diuraikan dalam pengujian hipotesis bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara PNS dan pegawai kontrak, dimana kepuasan kerja pegawai kontrak lebih rendah daripada kepuasan kerja PNS, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap (PNS) dan pegawai kontrak tidak terdukung. Terdapat perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara PNS dan pegawai kontrak, komitmen organisasional karyawan kontrak lebih tinggi dari komitmen organisasional PNS, sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional antara pegawai tetap (PNS) dan pegawai kontrak menjadi diterima. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga hipotesis ketiga (H_3) menjadi diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif atau semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka komitmen organisasionalnya akan meningkat, dan sebaliknya jika kepuasan kerjanya rendah, maka komitmen organisasionalnya juga akan menurun. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa status kepegawaian yang dibedakan menjadi dua yaitu responden dengan status pegawai kontrak dan responden dengan status PNS secara keseluruhan,

pegawai dengan status PNS akan memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Sehingga hipotesis keempat (H_4) menjadi diterima

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja PNS dan pegawai kontrak. Terdapat perbedaan signifikan antara komitmen organisasional PNS dan pegawai kontrak. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Status kepegawaian memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Status kepegawaian memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Saran yang bisa diberikan kepada Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali mengenai Masalah kurangnya kepuasan kerja pegawai terhadap penghasilan dapat diatasi dengan peningkatan gaji yang diberikan kepada pegawai kontrak yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada instansi. Peningkatan gaji ini hanya diberikan pada pegawai kontrak saja, mengingat hasil kuesioner yang menyatakan kurangnya kepuasan terhadap penghasilan sebagian besar dijawab oleh pegawai kontrak. Berbeda halnya dengan PNS yang gajinya yang sudah ditetapkan berdasarkan golongannya yang tidak bisa di intervensi lagi. Masalah kurangnya komitmen organisasional dapat diatasi dengan cara instansi diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif agar pegawai tersebut merasa nyaman dan produktif dalam

bekerja. Sehingga pegawai tersebut merasa organisasinya saat ini adalah yang terbaik.

REFERENSI

- Alexandrov, Aliosha, Babakus, Emin & Yavas, Ugur. 2007. The Effects of Perceived Management Concern for Frontline Employees and Customers on Turnover Intentions : Moderating Role of Employment Status. *Journal of Service Research*.9(4), p:356-371
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Aydogdu , Sinem & Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*.1(3), pp:43-53
- Biggs, David & Swailes, Stephen. 2006. Relations, Commitment and Satisfaction in Agency Workers and Permanent Workers. *Employee Relations*.28(2), Pp:130
- Boles, James, Madupalli. Ramana, Rutherford, Brian, Wood. J.Andy. 2007. The relationship of facets of salesperson jobsatisfaction with affective organizational commitment.*Journal of Business & Industrial Marketing*. 22(5), Pp:311–321
- Burgess, John. Julia, Conell. 2006. Temporary Work and Human Resources Management: Issues, Challenges and Responses. *Personnel Review*; 35(2), pp:129
- Djati, S, Pantja dan Khasaini, M. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen organisasional, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.5(1), h:25 – 41
- Feather, N.T. & Rauter, Katrin, A. 2004. Organizational Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values.*Journal of Occupational and Organizational Psychology*.77, pp:81-94
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Graaf, de Marloes. 2012. Job Satisfaction and Contingent Employment. *Journal De Economist*. 160, pp:197–218
- Gunduz, Hulya, C, Gunzel, Ayse dan Ulutas Tugce. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58, pp:363 – 369
- Han, Sia Tjun, Nugroho, Agustinus., Kartika, Endo W., dan Kaihatu, Thomas. 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 14(2), pp:109-117
- Indriyani, Etty dan Haryanto, Wisnu, P.C. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael. *Jurnal STIE AUB*. 1(1), pp:21-45
- Lumbanraja, Prihatin. 2009. Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 7(2), h:22-34
- Mahaputra, Byarbreda, Riantoputra, Corina D.S dan Respati, Adi. 2010. Peran *Employability* dalam Hubungan *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja. *Makara Seri Sosial Humaniora*. 17(2), h:90-98
- Marsidi, Asri & Abdul, Hamila. 2007. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja di Organisasi Awam. *Jurnal Kemanusiaan*. 10, h:90-101
- Purwanto, Surya. 2010. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripeto Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi pada Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Safitri, I.P. Wahyu. Rahardjo, Kusdi. Djudi, Moch. 2014. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10(1), h:215-239

- Seong J.Y., Hong D.S. & Park. W.W. 2012 Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of person-organization fit. *Asia Pac Journal Management* 29, pp:1105–1129
- Sopiah. 2008. Perilaku Keorganisasian. Malang: Penerbit ANDI
- Srimulyani, VA. 2009. Tipologi dan Atesenden Komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah Widya Wartha*. 3(14), h:156-172
- Susanj, Zoran and Jakopec, Ana. 2012. Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. *Psychological Topics*. 21(3), pp:509-526
- Yousef, D.A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country, *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), pp:6-24
- Wickramasinghe, Vathsala and Chandrasekara, Rasika. 2011 Differential effects of employment status on work-related outcomes A pilot study of permanent and casual workers in Sri Lanka. *Employee Relation*. 33(5), pp:532-550
- Zurnali, Cut. 2010. Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan. Bandung. Penerbit Unpad Press