

HUBUNGAN KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA PT. BANK CIMB NIAGA TBK, WILAYAH BALI

Ida Ayu Ananda Mahadewi Manuaba & Dewi Puri Astiti

Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
anandamahadewi26@gmail.com

Abstrak

Sistem kerja kontrak merupakan salah satu fenomena perubahan internal dalam tatanan dan sistem pekerjaan yang hampir dilakukan setiap organisasi termasuk juga dilakukan oleh industri perbankan. Seperti halnya Bank CIMB Niaga yang juga menggunakan tenaga kontrak dalam kegiatan perbankannya. Pada perkembangannya, terdapat masalah dalam mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak yaitu munculnya kondisi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan karena ketidakpastian karirnya di perusahaan. Masalah lain yang muncul adalah terkait dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan kontrak. Masalah ketidakamanan kerja maupun komitmen organisasi kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Wilayah Bali.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi ganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak Bank CIMB Niaga Wilayah Bali dengan masa kerja minimal 1 tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah cluster sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di bagian teller dan micro. Adapun jumlah respondennya yaitu 43 responden. Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner dan data penilaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian menemukan: hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Ketidakamanan kerja berhubungan negatif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak. Komitmen organisasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan kontrak

Kata kunci: kinerja karyawan, ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, karyawan kontrak

Abstract

Contract labor system is one of internal changes phenomena in structure and work system that is done by almost every organization including banking industry. The example is Bank CIMB Niaga that uses contract employees in its banking activities. In its development, there are problems in hiring employees by contract system namely the emergence of job insecurity perceived by employees due to career uncertainty at the company. Another problem that arises related to organizational commitment of contract employees. Job insecurity and organizational commitment problem may affect performance of contract employees. This study aims to examine the relationship between job insecurity and organizational commitment with performance of contract employees in PT. Bank CIMB Niaga Tbk, Bali Region.

This research is quantitative study using multiple regression data analysis. The population in this study are all contract employees in PT. Bank CIMB Niaga, Bali Region with minimum 1 year working period. The used sampling method is cluster sampling. Respondents in this study are contract employees working in teller and micro division. The number of respondents is 43. Data in this study were obtained by questionnaires and employee performance appraisal data.

The result found significant relationship between job insecurity and organizational commitment with performance of contract employees. Job insecurity is negatively related to performance of contract employees. Organizational commitment is positively related to performance of contracts employees.

Keywords: employee performance, job insecurity, organizational commitment, contract employee

LATAR BELAKANG

Efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi ditentukan oleh pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut. Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia atau SDM merupakan aspek krusial yang sangat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasinya. SDM dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam produksi barang ataupun jasa (Nugraha, 2010), sehingga organisasi dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

Industri perbankan merupakan salah satu jenis usaha yang cukup banyak menyerap sumber daya manusia sebagai karyawannya. Namun, kendala yang dihadapi dalam mempekerjakan banyak karyawan adalah masalah dana untuk menggaji karyawan, apalagi jika bank mempunyai ratusan cabang. Salah satu upaya terbaik untuk meminimalkan pengeluaran perusahaan adalah dengan mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak ataupun dengan sistem outsourcing. Sistem kerja kontrak sendiri merupakan salah satu fenomena perubahan internal dalam tatanan dan sistem pekerjaan yang hampir dilakukan di setiap organisasi termasuk juga dilakukan oleh industri perbankan di Indonesia.

Penggunaan tenaga kerja kontrak sebagai usaha efisiensi juga dilakukan oleh Bank CIMB Niaga. CIMB Niaga merupakan bank hasil merger antara Bank Niaga dengan LippoBank. Merger ini baru-baru saja dilakukan yaitu tepatnya pada tanggal 1 November 2008, merger ini berawal dari kebijakan Bank Indonesia mengenai kepemilikan saham tunggal di Indonesia. Merger dilakukan sebagai upaya dan tanggung jawab pemegang saham mayoritas dalam memenuhi ketentuan Single Presence Policy (SPP) yang dikeluarkan BI tersebut. Setelah merger Bank CIMB Niaga menjadi Bank terbesar keenam di Indonesia. Saat ini Bank CIMB Niaga mempunyai 665 kantor cabang dan 1.450 jaringan ATM yang tersebar di 120 kota di Indonesia. Tentunya dengan keadaan tersebut, CIMB Niaga membutuhkan banyak karyawan. Selain karyawan tetap, CIMB Niaga juga mempekerjakan karyawan kontrak dalam kegiatan perbankannya yaitu pada bagian teller, collection, xtra dana, micro, dan merchant business.

Sebelum resmi merger, masing-masing bank yaitu Bank Niaga dan LippoBank hanya mempekerjakan karyawan tetap saja. Berhubung dengan akan dilakukannya merger, dimana akan ada penambahan kantor cabang dan ATM, CIMB Niaga membutuhkan karyawan lebih banyak dari sebelumnya. Tetapi masalah yang mereka hadapi dalam mempekerjakan banyak karyawan tetap adalah pihak bank mengeluarkan banyak biaya untuk tenaga kerjanya baik dalam hal pemberian gaji ataupun tunjangan. Berangkat dari hal tersebut, maka

dibuatlah suatu kebijakan baru untuk mempekerjakan karyawan kontrak. Dengan harapan bank, penggunaan tenaga kerja kontrak dapat meringankan pihak bank dalam masalah penggajian dan pemberian tunjangan. Padahal menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 Ayat 1 menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Setelah 4 tahun kebijakan ini berlalu, mulai muncul ke permukaan masalah-masalah terkait ketenagakerjaan seperti ketidakamanan kerja karyawan kontrak Bank CIMB Niaga. Ketidakamanan kerja karyawan kontrak ini diakibatkan karena ketidakpastian karir jangka panjang karyawan. Karyawan kontrak yang memiliki penilaian kinerja buruk, kontraknya tidak akan diperpanjang oleh pihak bank, apabila karyawan kontrak memiliki penilaian kinerja yang baik kemungkinan besar kontrak karyawan akan diperpanjang. Tetapi, tidak selalu demikian adanya, terkadang walaupun karyawan kontrak sudah menunjukkan kinerja yang baik belum tentu karyawan kontrak tersebut diperpanjang kontraknya, semua kembali lagi pada kebijakan dari pihak bank.

Tentunya hal ini akan berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan kontrak dengan perusahaan. Masa depan karyawan kontrak di dalam organisasi semakin tidak menentu. Para karyawan akan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan mereka akan keluar dari pekerjaannya atau diberhentikan oleh perusahaan. Ketidakpastian-ketidakpastian inilah yang menimbulkan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di Bank CIMB Niaga. Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan kecemasan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Ketidakamanan kerja adalah kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya

sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja (Smithson & Lewis, 2000). Menurut Salmon & Heery (dalam Kurniasari, 2004), karyawan di negara maju pun mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan.

Aspek-aspek ketidakamanan kerja adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan dimana karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya akan memungkinkan timbulnya ketidakamanan kerja pada karyawan begitu pula sebaliknya; ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat dimana individu yang terancam kehilangan status sosial akan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi dibandingkan yang tidak merasa terancam; serta ketakutan akan kehilangan kesempatan untuk promosi dimana karyawan yang terancam kehilangan kesempatan untuk promosi akan berpotensi memiliki ketidakamanan kerja dibandingkan yang memiliki kesempatan untuk promosi (Rowntree, 1999)

Dari beberapa studi yang dilakukan (Greenglass et al, 2002) menemukan adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap karyawan di antaranya: meningkatkan ketidakpuasan dalam bekerja, meningkatnya gangguan fisik, meningkatnya gangguan psikologis, karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya, makin berkurangnya komitmen organisasional, peningkatan jumlah karyawan yang berpindah atau turnover karyawan. Seorang karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Hal terpenting yang mereka harapkan, tentunya terkait dengan keberlangsungan pekerjaan mereka seperti kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya, dan kesempatan karir jangka panjang. Artinya, ketika harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan mereka akan merasa tidak aman atas pekerjaan mereka saat ini. Persepsi yang muncul akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Nurman, 2009).

Masalah lain yang muncul terkait ketenagakerjaan di Bank CIMB Niaga adalah mengenai komitmen organisasi karyawan kontrak. Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Komitmen organisasional ini mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya (Wibowo, 2011). Komitmen organisasi tidak hanya

sekedar keikatan atau kesetiaan seseorang karyawan yang bersifat pasif terhadap organisasi akan tetapi komitmen organisasi merupakan hubungan yang aktif dari seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kemampuan dirinya terhadap organisasi guna membantu kesuksesan organisasi (Nugroho, 2009). Aspek-aspek komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Northcraft & Neale (dalam Nugroho, 2009), yaitu: faktor personal seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, jabatan, dan tingkat pendidikan; faktor ciri hubungan peran dimana komitmen organisasi akan lebih kuat di antara karyawan dengan pekerjaan padat karya serta pekerjaan dengan tingkat konflik peran dan ambiguitas yang rendah; faktor karakteristik struktural dimana komitmen organisasi lebih kuat di antara karyawan di organisasi yang bersifat kooperatif dan terdesentralisasi yang mana lebih terlibat dalam pembuatan keputusan yang krusial; dan faktor pengalaman kerja dimana komitmen organisasi cenderung lebih kuat di antara para karyawan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan.

Sebagai karyawan kontrak yang hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, sangat sulit untuk menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi diperoleh ketika apa yang diharapkan karyawan terhadap organisasinya dapat terwujud. Selain itu komitmen organisasi juga timbul karena kecocokan antara nilai-nilai yang dianut karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Ketika karyawan telah berkomitmen terhadap perusahaan, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, misalnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan pun akan bekerja dengan maksimal dan mendukung penuh tujuan yang diprioritaskan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Nugroho (2009) bahwa karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Masalah-masalah ketenagakerjaan pada Bank CIMB Niaga yang telah dijelaskan di atas, kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan kontrak. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011). Berdasarkan uraian permasalahan di atas, yaitu terkait masalah-masalah yang timbul karena fenomena karyawan kontrak, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada Bank CIMB Niaga Wilayah Bali.

METODE PENELITIAN

Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka peneliti mengajukan 2 jenis hipotesis penelitian yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor.

1. Hipotesis Mayor:

a. Terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk, Wilayah Bali.

2. Hipotesis Minor:

a. Terdapat hubungan yang signifikan negatif antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk, Wilayah Bali

b. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk, Wilayah Bali

Variabel dan Definisi Operasional

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat variabel tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dalam suatu penelitian. Setiap variabel dalam penelitian akan diidentifikasi dan didefinisikan secara operasional (Suryabrata, 2000).

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas yang dimaksud adalah ketidakamanan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), sedangkan variabel tergantung yang dimaksud adalah kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Suryabrata (2000), definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Penyusunan definisi operasional ini perlu, karena definisi operasional akan menunjuk alat pengambil data mana yang cocok untuk digunakan.

Dalam penelitian ini disusun tiga definisi operasional, pertama definisi operasional ketidakamanan kerja, yaitu kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan perasaan tidak aman, tidak berdaya, terancam, serta gelisah dan bingung karena ketidakmampuannya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam pekerjaannya. Ketidakamanan kerja diukur dengan menggunakan skala ketidakamanan kerja berupa kuisisioner yang disusun dalam bentuk skala Likert. Kedua, definisi operasional komitmen organisasi, yaitu loyalitas dan kesetiaan karyawan pada suatu organisasi serta kesediaan karyawan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi berupa kuisisioner yang disusun dalam bentuk skala Likert. Ketiga, definisi operasional kinerja karyawan, yaitu hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan diukur berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan diungkap dengan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bank CIMB Niaga Tbk, Wilayah Bali.

Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, subjek berjumlah 43 orang karyawan kontrak yang bertugas pada bagian teller dan micro. Subjek berasal dari populasi karyawan kontrak Bank CIMB Niaga yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun. Subjek dalam penelitian ini diambil melalui metode pengambilan sampel cluster sampling. Metode cluster sampling merupakan metode sampling yang membagi populasi ke dalam satuan-satuan sampling yang besar, disebut cluster (Setiaji, 2004). Cluster yang akan dijadikan sampel dipilih melalui proses pengundian acak. Maka, terpilihlah dua bagian tempat bertugas karyawan kontrak yaitu pada bagian teller dan micro.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank CIMB Niaga, Wilayah Bali, yaitu kantor cabang Thamrin Denpasar, cabang Melati Denpasar, cabang Teuku Umar Denpasar, cabang Dewi Sartika Denpasar, cabang Gatot Subroto Denpasar, cabang Sanur Denpasar, cabang Kuta Graha Kuta Badung, cabang Legian Kuta Badung, cabang Nusa Dua Badung, cabang Ubud Gianyar, cabang Kediri Tabanan, cabang A Yani Singaraja. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli tahun 2013.

Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang berupa kuisisioner. Kuisisioner merupakan metode penyelidikan dengan menggunakan suatu daftar pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Kuisisioner ini terdiri dari item-item pernyataan yang terdiri dari dua jenis item, yaitu favourable dan unfavourable. Terdapat dua skala dalam penelitian ini yaitu skala ketidakamanan kerja dan skala komitmen organisasi. Skala ini disusun oleh peneliti dalam bentuk skala Likert (empat alternatif jawaban).

Sebelum diterapkan pada responden penelitian yang sebenarnya, alat ukur ini diujicobakan terlebih dahulu kepada 30 orang karyawan kontrak untuk mengetahui kesahihannya. Diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur untuk mengetahui kesahihannya. Uji coba kesahihan alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas isi, validitas konstruk dan reliabilitas konsistensi internal. Pengujian validitas isi dilakukan dengan menggunakan teknik professional judgement yang dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi dan dua orang supervisor bank. Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan mencari koefisien korelasi item total (rix) dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Pengujian reliabilitas konsistensi internal

dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha yang juga menggunakan bantuan program SPSS 17.0 for windows.

Setelah melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas tersebut ditemukan bahwa skala ketidakamanan kerja memiliki 32 item sah dengan koefisien reliabilitas 0,953 dan skala komitmen organisasi memiliki 21 item sah dengan koefisien reliabilitas 0,933.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melakukan pengukuran terhadap dua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi. Kedua variabel tersebut diukur dengan skala yang berbentuk kuisioner. Kuisioner ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi disusun dalam bentuk skala Likert (dengan empat alternatif jawaban) yang berisi item-item favourable dan unfavourable. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 43 karyawan kontrak Bank CIMB Niaga yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan meminta penilaian kinerja masing-masing subjek penelitian kepada pihak bank. Data ini berupa nilai kinerja karyawan periode semester 1 yaitu bulan Januari-Juni 2013. Penilaian kinerja karyawan CIMB Niaga dilakukan dua kali dalam setahun, yaitu periode semester 1 pada bulan Januari-Juni dan periode semester 2 pada bulan Juli-Desember. Penilaian kinerja karyawan pada Bank CIMB Niaga terdiri dari dua bagian yaitu sasaran kerja atau Key Performance Indeks (KPI) dengan persentase 80% dan kompetensi dengan persentase 20%. Sasaran kerja dinilai oleh tim penilai khusus yang dilakukan setiap 6 bulan sekali, sedangkan kompetensi dinilai oleh masing-masing atasan di setiap bagian yang dilakukan setiap harinya.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah analisis parametris yaitu regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini juga dilakukan analisis tambahan untuk mengetahui perbedaan karakteristik demografis pada variabel ketidakamanan kerja dan variabel komitmen organisasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis nonparametris U-Mann Whitney Test dan Kruskal Wallis Test. Analisis U-Mann Whitney Test berfungsi untuk menguji perbedaan rerata

pada dua kelompok sampel, sedangkan Kruskal Wallis Test berfungsi untuk menguji perbedaan rerata pada tiga kelompok sampel atau lebih. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat komputer program SPSS 17.0 for windows. Pedoman yang digunakan pada analisis regresi ganda dan uji beda (U-Mann Whitney dan Kruskal Wallis) tersebut adalah dengan melihat nilai signifikansinya, jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 (p<0,05) berarti terdapat hubungan atau perbedaan mengenai variabel yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini juga dilakukan pengkategorisasian skor ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi untuk kemudian ditentukan rentangnya dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Penghitungannya dilakukan dengan rumus pengkategorian dari Azwar (2000), yaitu:

Tabel 1. Rumus Kategorisasi Skor

Skor	Kategorisasi
$X \leq (\mu - 1.5 \sigma)$	Sangat Rendah
$(\mu - 1.5 \sigma) < X \leq (\mu - 0.5 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 0.5 \sigma) < X \leq (\mu + 0.5 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 0.5 \sigma) < X \leq (\mu + 1.5 \sigma)$	Tinggi
$(\mu + 1.5 \sigma) < X$	Sangat Tinggi

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data mengenai karakteristik responden. Penyajian data mengenai karakteristik demografis responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden. Berikut tabel mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden.

Tabel 2. Gambaran Responden menurut Karakteristik Demografis

Variabel	Kelompok	Frekuensi	Total (orang)	Persentase (%)	Total (%)
Jenis Kelamin	Pria	25	43	58.14%	100%
	Wanita	18		41.86%	
Usia	23-26 tahun	28	43	65.15%	100%
	27-30 tahun	12		27.90%	
	>30 tahun	3		6.98%	
Status Perkawinan	Sudah Menikah	15	43	34.88%	100%
	Belum Menikah	28		65.12%	
Masa Kerja	1-2 tahun	30	43	69.77%	100%
	3-4 tahun	12		27.90%	
	>4 tahun	1		2.33%	
Pendidikan Terakhir	D3	10	43	23.26%	100%
	S1	33		76.74%	
	S2	0		0%	
Pengalaman Kerja	Belum Pernah Bekerja	3	43	6.98%	100%
	Pernah Bekerja Sebagai Karyawan Kontrak	35		81.39%	
	Pernah Bekerja Sebagai Karyawan Tetap	5		11.63%	

Pada tabel tersebut dapat dilihat secara rinci mengenai frekuensi dan persentase dari masing-masing karakteristik demografis. Pada karakteristik demografis masa kerja yaitu pada kelompok karyawan dengan masa kerja >4 tahun, hanya terdapat 1 orang subjek, sehingga dalam pengujian tambahan uji perbedaan, kelompok masa kerja >4 tahun diabaikan.

Kategorisasi Skor Tiap variabel

Kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan responden ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang berdasarkan atribut yang diukur. Berikut merupakan hasil kategorisasi skor ketidakamanan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 3. Deskripsi Statistik Data Penelitian Skala Ketidakamanan Kerja

Deskripsi Data Ketidakamanan Kerja	
X min	53
X max	105
Range	$(105 - 53) = 52$
Mean teoritis	$(32 + 128) : 2 = 80$
Std. deviasi teoritis	$(52 : 6) = 8,65$

Tabel 4. Hasil Kategorisasi Skor Responden pada Variabel Ketidakamanan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subyek
Ketidakamanan Kerja	$X \leq 67,02$	Sangat Rendah	1 orang
	$67,02 < X \leq 75,67$	Rendah	1 orang
	$75,67 < X \leq 84,32$	Sedang	18 orang
	$84,32 < X \leq 92,97$	Tinggi	16 orang
	$92,97 < X$	Sangat Tinggi	7 orang
Jumlah			43 orang

Kategorisasi variabel ketidakamanan kerja tersebut menunjukkan bahwa responden yang termasuk dalam kategori sangat rendah sebanyak 1 orang, kategori rendah sebanyak 1 orang, kategori sedang sebanyak 18 orang, kategori tinggi sebanyak 16 orang, dan kategori sangat tinggi sebanyak 7 orang. Berikut merupakan deskripsi statistik dan hasil kategorisasi skor responden pada variabel komitmen organisasi:

Tabel 5. Deskripsi Statistik Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi

Deskripsi Data Komitmen Organisasi	
X min	37
X max	66
Range	$(66 - 37) = 29$
Mean teoritis	$(21 + 81) : 2 = 52,5$
Std. deviasi teoritis	$(29 : 6) = 4,83$

Tabel 6. Hasil Kategorisasi Skor Responden pada Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subyek
Komitmen Organisasi	$X \leq 45,25$	Sangat Rendah	15 orang
	$45,25 < X \leq 50,08$	Rendah	9 orang
	$50,08 < X \leq 54,91$	Sedang	1 orang
	$54,91 < X \leq 59,74$	Tinggi	9 orang
	$59,74 < X$	Sangat Tinggi	9 orang
Jumlah			43 orang

Kategorisasi variabel komitmen organisasi tersebut menunjukkan bahwa responden yang termasuk dalam kategori sangat rendah sebanyak 15 orang, kategori rendah sebanyak 9 orang, kategori sedang sebanyak 1 orang, kategori tinggi sebanyak 9 orang, dan kategori sangat tinggi sebanyak 9 orang.

Penghitungan kategorisasi skor kinerja karyawan menggunakan rating kinerja yang telah dimiliki oleh Bank CIMB Niaga yaitu nilai A (outstanding/ istimewa), nilai B (very good/ sangat baik), nilai C (good/ baik), nilai D (need improvement/ perlu perbaikan), dan nilai E (unsatisfactory/ buruk). Pada penelitian ini, nilai A = skor 5, nilai B = skor 4, nilai C = skor 3, nilai D = skor 2, dan nilai E = skor 1. Hasil penghitungan kategorisasi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Kategorisasi Skor Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Subyek
Kinerja Karyawan	E = 1	Unsatisfactory	6 orang
	D = 2	Need Improvement	13 orang
	C = 3	Good	13 orang
	B = 4	Very Good	6 orang
	A = 5	Outstanding	5 orang
Jumlah			43 orang

Kategorisasi variabel kinerja karyawan tersebut menunjukkan bahwa responden yang termasuk dalam kategori sangat rendah sebanyak 6 orang, kategori rendah sebanyak 13 orang, kategori sedang sebanyak 13 orang, kategori tinggi sebanyak 6 orang, dan kategori sangat tinggi sebanyak 5 orang.

Uji Asumsi

Sebelum melihat apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel yang ingin diteliti, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memenuhi syarat jika peneliti ingin menganalisis data penelitiannya secara parametris.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov SPSS 17 for windows. Suatu data dapat dikatakan normal apabila hasil uji normalitas memperoleh hasil lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

	Ketidakamanan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Kolmogorov-Smirnov Z	0.896	0.913	1.218
Asymp. Significant	0.398	0.375	0.103

Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, dilakukan pula pengujian linearitas untuk melihat apakah hubungan antara satu variabel tergantung dengan variabel bebas bersifat linier atau tidak. Pengujian terhadap linearitas ini dilakukan dengan menggunakan Test for Linierity SPSS 17 for windows. Apabila signifikansinya berada dibawah taraf signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), maka hubungannya dikatakan bersifat linier. Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Ketidakamanan Kerja

KK* KTK	Between Groups	F		Signifikansi
		(Combined)	Linearity	
		15.927	283.888	.000
			3.167	.006

Hasil uji linearitas variabel kinerja karyawan dengan ketidakamanan kerja menunjukkan nilai F = 283,888 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa hubungan kinerja karyawan dan ketidakamanan kerja adalah linier karena memiliki probabilitas (p) lebih kecil lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dikatakan bahwa hubungan antara skor variabel kinerja karyawan dan ketidakamanan kerja telah menunjukkan adanya garis sejajar atau lurus.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

KK* KO	Between Groups	F		Signifikansi
		(Combined)	Linearity	
		9.072	192.472	.000
			1.098	.425

KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK

Hasil uji linearitas variabel kinerja karyawan dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai $F = 192,472$ dengan signifikansi $0,000$. Hal ini berarti bahwa hubungan kinerja karyawan dan komitmen organisasi adalah linier karena memiliki probabilitas (p) lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$), sehingga dikatakan bahwa hubungan antara skor variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi telah menunjukkan adanya garis sejajar atau lurus.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda SPSS 17 for windows, dimana untuk menguji hipotesis mayor adalah dengan uji regresi ganda, sedangkan untuk menguji hipotesis minor menggunakan uji korelasi parsial. Berikut adalah hasil dari uji regresi ganda:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Ganda ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51.532	2	25.766	107.535	.000 ^a
Residual	9.584	40	.240		
Total	61.116	42			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Ketidakamanan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji anova pada tabel di atas, diperoleh koefisien F sebesar $107,535$ dengan signifikansi (p) $0,000$. Jika dibandingkan dengan signifikansi $0,05$, nilai probabilitas $0,000$ lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa garis regresi dapat dipercaya untuk meramalkan variabel tergantung yaitu kinerja karyawan oleh variabel bebasnya yaitu ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi. Dengan melihat nilai signifikansi sebesar $0,000$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel ketidakamanan kerja dan variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan penulis diterima. Besar hubungan dan kontribusi variabel ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi dalam memprediksi variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji R² Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.835	.489

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Ketidakamanan Kerja

Besarnya hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R -nya sebesar $0,918$ yang mana tergolong kuat menurut rentang yang diajukan Boediono & Koster (2004).

Untuk mengetahui besarnya kontribusi ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, perlu ditinjau dari koefisien determinasi simultannya (R^2). Dari tabel tersebut dapat dilihat R^2 sebesar

$0,843$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar $84,3\%$ oleh variabel ketidakamanan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan sisanya ($100\% - 84,3\% = 15,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada tabel 10 di atas dapat dilihat Adjusted R Square sebesar $0,835$ ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi sebesar $83,5\%$ atau variabel ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $83,5\%$. Berikut merupakan hasil uji hipotesis minor dengan uji korelasi parsial:

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Parsial

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.088	2.395		1.289	.205			
KTK	-.048	.019	-.350	-2.610	.013	-.875	-.381	-.163
KO	.078	.018	.594	4.424	.000	.904	.573	.277

Pada tabel coefficients di atas menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai korelasi parsial sebesar $-0,381$ dengan signifikansi sebesar $0,013$. Nilai (p) $0,013$, jika dibandingkan dengan signifikansi $0,05$, ternyata nilai (p) lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$) yang berarti bahwa variabel ketidakamanan kerja memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai korelasi yang negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel ketidakamanan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah ketidakamanan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa hipotesis minor pertama diterima.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai korelasi parsial sebesar $0,573$ dengan signifikansi sebesar $0,000$. Nilai (p) $0,000$, mengartikan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa hipotesis minor kedua diterima.

Uji Beda Karakteristik Demografis

Pada penelitian ini juga dilakukan analisis tambahan mengenai perbedaan variabel ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi pada karakteristik demografis jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja sebelumnya. Berikut merupakan hasil uji perbedaan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi pada masing-masing karakteristik demografis.

Tabel 14. Hasil Uji Perbedaan Ketidakamanan Kerja dengan U-Mann Whitney Test

Kelompok	Ketidakamanan Kerja				
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
Jenis Kelamin *	5.500	176.500	-5.414	.000	-
Status Perkawinan	179.000	585.000	-.792	.429	-
Masa Kerja	167.000	652.000	-.363	.717	.731
Pendidikan Terakhir	162.500	217.500	-.072	.943	.944

Keterangan: Tanda * dan dicetak tebal adalah kelompok karakteristik demografis yang signifikan, yang selanjutnya akan dilihat *mean*nya.

Pada tabel 14 di atas, dapat dilihat mengenai hasil perbedaan ketidakamanan kerja pada karakteristik demografis jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan pendidikan terakhir dengan menggunakan uji perbedaan U-Mann Whitney Test. Pada kelompok jenis kelamin diperoleh hasil Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai (p) 0,000 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan pria dan wanita.

Selanjutnya pada kelompok status perkawinan diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan probabilitas (p) sebesar 0,429. Nilai (p) 0,429 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan yang sudah menikah dan belum menikah.

Berdasarkan tabel 14 tersebut, kelompok masa kerja menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan probabilitas (p) sebesar 0,717. Nilai (p) 0,717 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun dan masa kerja 3-4 tahun

Pada kelompok pendidikan terakhir diperoleh Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,943. Nilai (p) 0,943 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan dengan pendidikan D3 dan S1.

Meninjau kembali hasil uji perbedaan pada kelompok jenis kelamin yang menunjukkan signifikansi 0,000 (terdapat perbedaan), maka untuk mengetahui letak perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Perbedaan Secara Statistik Ketidakamanan Kerja pada Kelompok Jenis Kelamin

Ketidakamanan Kerja	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pria	25	84	105	90.92	5.873
Wanita	18	53	85	78.72	6.960

Pada tabel 15 di atas dapat dilihat mean jenis kelamin pria adalah 90,92 dan mean jenis kelamin wanita 78,72. Mean jenis kelamin pria lebih besar daripada mean jenis kelamin wanita ($90,92 > 78,72$), sehingga ketidakamanan kerja pria lebih tinggi daripada ketidakamanan kerja wanita. Berikut merupakan hasil uji perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok usia dan pengalaman kerja:

Tabel 16. Hasil Uji Perbedaan Ketidakamanan Kerja dengan Kruskal Wallis Test

Kelompok	Ketidakamanan Kerja		
	Chi-Square	df	Asymp. Sig
Usia	1.497	2	.473
Pengalaman Kerja	3.065	2	.217

Berdasarkan tabel 16 tersebut, dapat diketahui Asymp. Sig. pada kelompok usia sebesar 0,473. Jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada ketiga kelompok usia.

Uji perbedaan pada kelompok pengalaman kerja juga menunjukkan tidak ada perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok tersebut, yang ditunjukkan dari nilai Asymp. Sig. sebesar 0,271. Selanjutnya akan dibahas mengenai hasil uji perbedaan komitmen organisasi pada masing-masing kelompok karakteristik demografis.

Tabel 17. Hasil Uji Perbedaan Komitmen Organisasi dengan U-Mann Whitney Test

Kelompok	Komitmen Organisasi				
	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
Jenis Kelamin *	8.000	333.000	-5.353	.000	-
Status Perkawinan	178.500	298.500	-.804	.421	-
Masa Kerja	168.000	246.000	-.335	.738	.752
Pendidikan Terakhir	163.000	724.000	-.058	.954	.966

Keterangan: Tanda * dan dicetak tebal adalah kelompok karakteristik demografis yang signifikan, yang selanjutnya akan dilihat *mean*nya.

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa kelompok jenis kelamin memperoleh Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai (p) 0,000 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi ($p < 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan pria dan wanita.

Selanjutnya, pada kelompok status perkawinan diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan probabilitas (p) sebesar 0,421. Nilai (p) 0,421 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang sudah menikah dan belum menikah.

Berdasarkan tabel 17 tersebut, kelompok masa kerja menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan probabilitas (p) sebesar 0,752. Nilai (p) 0,752 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun dan masa kerja 3-4 tahun.

Pada kelompok pendidikan terakhir diperoleh Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,954. Nilai (p) 0,954 jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan dengan pendidikan D3 dan S1.

Meninjau kembali hasil uji perbedaan komitmen organisasi pada kelompok jenis kelamin yang menunjukkan signifikansi 0,000 (terdapat perbedaan), maka untuk

mengetahui letak perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Perbedaan Secara Statistik Komitmen Organisasi pada Kelompok Jenis Kelamin

Komitmen Organisasi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pria	25	37	55	43.12	5.525
Wanita	18	47	66	58.61	4.421

Tabel 18 tersebut menunjukkan mean jenis kelamin pria adalah 43,12 dan mean jenis kelamin wanita 58,61. Mean jenis kelamin wanita lebih besar daripada mean jenis kelamin pria (58,61 > 43,12), sehingga komitmen organisasi pada wanita lebih tinggi daripada komitmen organisasi pada pria. Berikut merupakan hasil uji perbedaan komitmen organisasi pada kelompok usia dan pengalaman kerja:

Tabel 19. Hasil Uji Perbedaan Komitmen Organisasi dengan Kruskal Wallis Test

Kelompok	Komitmen Organisasi		
	Chi-Square	Df	Asymp. Sig.
Usia	1.531	2	.465
Pengalaman Kerja	3.175	2	.204

Berdasarkan tabel di atas, kelompok usia memperoleh Asymp. Sig. sebesar 0,465. Jika dibandingkan dengan signifikansi 0,05, ternyata nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada ketiga kelompok usia.

Selanjutnya, pada kelompok pengalaman kerja diperoleh nilai Asymp. Sig. dengan probabilitas 0,204. Jika nilai probabilitas 0,204 dibandingkan dengan signifikansi 0,05, maka nilai probabilitas lebih besar daripada signifikansi 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada kelompok pengalaman kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Bank CIMB Niaga Wilayah Bali mengenai hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini, dan ketiga hipotesis tersebut dapat diterima.

Pernyataan hipotesis pertama sekaligus merupakan hipotesis mayor dalam penelitian ini berbunyi “terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak”. Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor dengan menggunakan uji regresi ganda menemukan $F = 107,535$ dengan ($p = 0,000$). Ini menunjukkan bahwa garis regresi dapat dipercaya untuk meramalkan variabel tergantung oleh variabel bebasnya, selain itu hal ini juga mengartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai R yang diperoleh juga dapat menunjukkan mengenai besarnya hubungan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak, dimana pada penelitian ini

diperoleh nilai R sebesar 0,918. Selain itu, dapat dilihat juga koefisien determinasinya (R^2) yang bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan kontrak. Nilai R^2 sebesar 0,843 berarti kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 84,3% oleh ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi.

Terkait dengan diterimanya hipotesis mayor, berarti karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang rendah akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan kontrak, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki rasa ketidakamanan kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawannya. Ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan karyawan merasa terancam akan aspek-aspek pekerjaannya dan pada akhirnya akan memicu sikap negatifnya pada perusahaan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Davy, Kinicki & Scheck; Chirumbolo & Hellgren ; Burke (dalam Sora et.al., 2010) yaitu respon dari ketidakamanan kerja adalah revolusi sikap kerja karyawan dan dampak terpenting adalah berpengaruh pada kesehatan dan perilaku mereka. Tentunya perilaku yang ditunjukkan adalah perilaku yang negatif misalnya tidak semangat dalam bekerja, tidak fokus mengerjakan tugas, gelisah karena memikirkan kontrak yang akan berakhir dan sebagainya, perilaku-perilaku ini akan mengarah pada hasil kerja karyawan dalam hal ini kinerja karyawan.

Selain itu, komitmen organisasi yang merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasinya juga akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Ketika karyawan memiliki loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja ia akan memberikan perhatian penuh kepada tujuan organisasinya serta mengerahkan segala tenaga dan usahanya demi kemajuan organisasi, begitu pula sebaliknya ketika karyawan memiliki komitmen yang rendah, dimana karyawan tersebut tidak memiliki loyalitas pada organisasi yang akan membuat karyawan tersebut bersikap tidak peduli akan tujuan atau nasib organisasinya. Sehingga komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wibowo (2011) yaitu komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas yang lebih tinggi.

Adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan kontrak. Karyawan yang merasa terancam terhadap aspek-aspek pekerjaannya, membuat karyawan merasa tidak puas. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan tidak akan dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Sehingga ketidakamanan yang dirasakan juga akan berkaitan dengan komitmen yang rendah, dimana pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Pernyataan hipotesis minor pertama yang sekaligus menjadi hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu “ketidakamanan kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak” diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penghitungan korelasi parsial (terlampir), terlihat bahwa korelasi parsial ketidakamanan kerja sebesar $-0,381$ dengan probabilitas sebesar $0,013$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari $0,05$, artinya H_2 diterima dan H_0 ditolak. Meninjau hasil korelasi parsial yang bertanda negatif berarti variabel ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak Bank CIMB Niaga Wilayah Bali maka akan menurunkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya

Ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak (Smithson & Lewis, 2000). Ancaman situasi pada tenaga kerja kontrak adalah adanya ketidakpastian kelanjutan kontrak kerja yang dapat menimbulkan ketidakamanan kerja pada tenaga kerja kontrak tersebut. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Seorang karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan atas apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi, hal terpenting yang mereka harapkan tentunya terkait dengan keberlangsungan pekerjaan mereka seperti kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya, dan kesempatan karir jangka panjang. Artinya, ketika harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan mereka akan merasa tidak aman atas pekerjaan mereka saat ini. Pada akhirnya, ketidakamanan kerja dapat mengarahkan dan mempengaruhi individu untuk berperilaku tertentu, seperti aksi demonstrasi dan pemogokan kerja yang dilakukan para tenaga kerja untuk menuntut kepastian mengenai kelanjutan pekerjaan mereka dalam perusahaan.

Menurut Davy, Kinicki & Scheck; Chirumbolo & Hellgren; Burke (dalam Sora et.al., 2010) respon dari ketidakamanan kerja adalah revolusi sikap kerja karyawan dan dampak terpenting adalah berpengaruh pada kesehatan dan perilaku mereka. Perilaku-perilaku yang muncul ketika seseorang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya adalah kecemasan, ketakutan, gelisah, tidak berdaya, dan khawatir

akan masa depan, sehingga ketika hal tersebut terjadi tentunya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka, sehingga kinerja pun menjadi menurun. Hal yang hampir sama diungkapkan oleh Asford et. al., (1989) yang mengatakan bahwa ketidakamanan kerja mencerminkan pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada pekerjaan, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada kinerja karyawan sebagai respon emosional utama pada pekerjaan.

Penelitian dari Wijaya (2010) menemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi kepuasan kerja ini sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Devi, 2009). Jadi ketika seorang karyawan merasakan ketidakamanan, ia akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, sehingga kinerjanya pun akan menjadi terganggu. Hal ini dapat menjelaskan bagaimana ketidakamanan kerja terkait dengan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Nugraha, 2010) yang menyatakan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) yang mengatakan adanya ketidakamanan kerja dalam diri seseorang ternyata dapat berdampak pada produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan. Sehingga ketika karyawan merasa tidak aman, akan berpengaruh pada kinerjanya dan secara keseluruhan akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dengan demikian, ketidakamanan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan karena pada akhirnya reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh karyawan dapat memberikan efek negatif terhadap perusahaan

Pernyataan hipotesis minor kedua yang sekaligus menjadi hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu “komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil korelasi parsial sebesar $0,573$ dengan probabilitas sebesar $0,000$. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari $0,05$, artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Meninjau hasil korelasi parsial yang bertanda positif berarti variabel komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan kontrak Bank CIMB Niaga Wilayah Bali maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan kontrak maka semakin rendah juga kinerjanya.

Paparan tersebut sesuai dengan penelitian-penelitian dari para ahli, salah satunya adalah penelitian dari Witasari (2009) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional memberikan hubungan positif terhadap kinerja tinggi karyawan, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan

tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen organisasi sendiri adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Ketika seorang karyawan bersikap loyal terhadap tempat dimana ia bekerja, ia akan mengerahkan seluruh tenaganya guna memberikan yang terbaik untuk organisasi, sehingga akan menjadi komponen efektifitas dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal yang hampir sama diungkapkan oleh Nugroho (2009) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak hanya sekedar keikatan atau kesetiaan seseorang karyawan yang bersifat pasif terhadap organisasi akan tetapi komitmen organisasi merupakan hubungan yang aktif dari seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kemampuan dirinya terhadap organisasi guna membantu kesuksesan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginannya untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Jika seorang karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi maka hal ini akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen yang lebih tinggi akan dapat memfasilitasi produktivitas yang lebih tinggi (Wibowo, 2011). Produktivitas memiliki keterkaitan dengan kinerja, sehingga ketika komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Benkoff dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik, karena pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan suatu kerugian (dalam Muhadi, 2007). Selain itu, Mac Kenzie (dalam Muhadi, 2007) menyatakan bahwa refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan jika komitmen karyawan ini rendah maka pengaruh terhadap kinerja juga rendah bahkan mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar.

Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena komitmen akan mendorong pilihan kebiasaan seorang karyawan untuk mendukung perusahaan dalam bekerja lebih efektif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berorientasi pada pekerjaan mereka, dimana mereka merasa dekat dengan organisasi dan organisasi dianggap sebagai tempat pemenuhan kebutuhan personal mereka. Mereka akan bersedia mengerahkan segala upaya dan tenaga demi perusahaan tempatnya bekerja. Menurut

Diefendorff (dalam Muba, 2009) karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja, maka mereka akan memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki makna yang positif bagi kesejahteraan individu mereka sendiri.

Pembahasan berikutnya adalah mengenai perbedaan variabel ketidakamanan kerja dan variabel komitmen organisasi pada masing-masing karakteristik demografis responden penelitian. Karakteristik demografis tersebut antara lain jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja sebelumnya.

Hasil kategorisasi skor ketidakamanan kerja menunjukkan bahwa karyawan kontrak pada Bank CIMB Niaga lebih banyak berada dalam kategori ketidakamanan kerja sedang (18 orang), tetapi jika dilihat lebih lanjut lagi ternyata kategori skor sangat tinggi (7 orang) dan kategori skor tinggi (16 orang) apabila dijumlahkan hasilnya akan lebih banyak dibandingkan dengan kategori sedang, yaitu sebanyak 23 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian mengalami ketidakamanan kerja yang cukup tinggi. Ketidakamanan kerja ini dapat disebabkan oleh ancaman-ancaman terhadap aspek pekerjaan yang dapat menimbulkan ketakutan kehilangan pekerjaan, ketakutan kehilangan status sosial di masyarakat, maupun ketakutan akan kehilangan kesempatan promosi.

Uji perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok jenis kelamin menemukan bahwa terdapat perbedaan ketidakamanan kerja di antara pria dan wanita. Dimana pria memiliki ketidakamanan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan wanita, yang ditunjukkan dari mean pria sebesar 90,92 dan mean wanita sebesar 78,72. Maka dapat dikatakan, dalam penelitian ini pria memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan dari Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen; Naswall & De Witte (dalam Irene, 2008), yaitu pria memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan.

Hasil uji perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok usia menemukan hasil tidak ada perbedaan tingkat ketidakamanan kerja di antara kelompok usia. Sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan temuan dari Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen; Naswall & De Witte (dalam Irene, 2008), yang mengatakan usia memiliki hubungan positif dengan ketidakamanan kerja, dimana semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi ketidakamanan kerjanya. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian De Witte (dalam Irene, 2008) yang juga tidak menemukan hubungan antara ketidakamanan kerja dengan usia. Salah satu faktor penyebabnya adalah keterbatasan lapangan pekerjaan. Pada

tenaga kerja yang berusia lebih tua, kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan akan lebih sulit karena seringkali beberapa perusahaan memberikan batasan usia, dengan demikian peluang untuk mendapatkan pekerjaan baru lebih besar bagi tenaga kerja yang berusia lebih muda. Namun, dengan semakin terbatanya lapangan pekerjaan dan semakin banyak jumlah sumber daya manusia, dapat menyebabkan tenaga kerja, baik yang berusia tua maupun muda juga merasa sulit untuk mendapat pekerjaan baru. Pada akhirnya, tingkat ketidakamanan kerja antara partisipan yang berusia lebih tua ataupun muda tidak akan jauh berbeda (Irene, 2008).

Selanjutnya, uji perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok status perkawinan menemukan hasil yaitu tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan yang sudah menikah dan belum menikah. Hal ini bertentangan dengan teori dari Naswall & De Witte (dalam Irene, 2008) yang mengatakan ketika seseorang telah menikah, kebutuhan finansial akan lebih besar dibandingkan yang belum menikah. Ketidaksesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dikarenakan responden adalah karyawan kontrak. Bagi karyawan kontrak baik yang belum menikah maupun sudah menikah sama-sama merasakan ketidakamanan kerja. Hal ini disebabkan karena pentingnya pekerjaan bagi mereka untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Pendapat yang hampir sama diungkapkan oleh Jahoda (dalam Irene, 2008) mengatakan bahwa pekerjaan memberikan nilai yang berarti sebagai sumber utama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi pada setiap orang. Sehingga baik partisipan yang sudah menikah maupun yang belum menikah, keduanya sama-sama membutuhkan pendapatan (gaji) guna memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, meskipun mungkin tanggungan finansialnya tidak sebesar partisipan yang sudah menikah.

Uji perbedaan ketidakamanan kerja yang dilakukan pada kelompok masa kerja menemukan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada kedua kelompok masa kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan dari Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen; Naswall & De Witte (dalam Irene, 2008), yang mengatakan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan ketidakamanan kerja, dimana semakin rendah masa kerja maka semakin tinggi ketidakamanan kerja. Hal ini disebabkan karena masa kerja karyawan kontrak dalam penelitian merupakan masa kerja yang pendek yaitu 1-2 tahun dan 3-4 tahun, sehingga masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap ketidakamanan kerja karyawan kontrak.

Uji perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok pendidikan terakhir menemukan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan dengan pendidikan D3 dan pendidikan S1. Hasil penelitian tidak sesuai dengan temuan dari Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen; Naswall & De Witte (dalam Irene, 2008) yang mengatakan bahwa pendidikan terakhir berhubungan negatif

dengan ketidakamanan kerja, dimana semakin rendah pendidikan maka semakin tinggi ketidakamanan kerja. Ketidaksesuaian ini disebabkan karena status karyawan sebagai karyawan kontrak, sehingga seberapa tinggi tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan kontrak tidak akan memberikan jaminan bagi mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, baik tenaga kontrak dengan latar belakang pendidikan SMA, Diploma, maupun S1 memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang hampir sama (Irene, 2008).

Uji perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok pengalaman kerja sebelumnya menemukan hasil tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada ketiga kelompok pengalaman kerja yaitu karyawan yang belum pernah bekerja, karyawan yang pernah bekerja sebagai karyawan kontrak, dan karyawan yang pernah bekerja sebagai karyawan tetap. Hal ini disebabkan karena subyek adalah karyawan kontrak, sehingga apapun pengalaman kerja sebelumnya membuat subyek sama-sama merasakan ketidakamanan kerja dan takut untuk kehilangan pekerjaannya saat ini. Sehingga pada penelitian ini, pengalaman kerja sebelumnya tidak berpengaruh pada ketidakamanan kerja karyawan kontrak.

Pembahasan selanjutnya yaitu mengenai perbedaan komitmen organisasi pada masing-masing karakteristik demografis. Hasil kategorisasi skor komitmen organisasi menunjukkan bahwa karyawan kontrak Bank CIMB Niaga Wilayah Bali berada dalam kategori komitmen organisasi yang sangat rendah. Komitmen organisasi yang sangat rendah ini dapat diakibatkan karena kurangnya pemenuhan harapan-harapan karyawan kepada organisasi dan ketidaksesuaian nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan nilai yang dianut karyawan.

Uji perbedaan komitmen organisasi pada kelompok jenis kelamin menemukan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan pria dan wanita. Dimana wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria, yang ditunjukkan dari mean wanita sebesar 58,61 dan mean pria sebesar 43,12. Maka dapat dikatakan, dalam penelitian ini wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Northcraft dan Neale (dalam Nugroho, 2009), yang mengatakan karyawan wanita lebih setia dibandingkan dengan karyawan pria.

Berdasarkan hasil uji perbedaan komitmen organisasi pada kelompok usia, ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi di antara ketiga kelompok usia. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Northcraft dan Neale (dalam Nugroho, 2009) yang mengaitkan komitmen organisasi dengan usia karyawan dimana, komitmen organisasi umumnya lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi dan berusia lebih tua. Sehingga karyawan dengan usia muda akan

memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah. Ketidaksesuaian ini disebabkan karena subyek pada penelitian ini adalah karyawan kontrak, jadi berapa pun usia karyawan tidak akan berpengaruh pada komitmen organisasinya karena terkait dengan masa kerja karyawan yang sangat pendek sehingga sangat sulit untuk menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan kontrak.

Uji perbedaan komitmen organisasi yang dilakukan pada kelompok status perkawinan menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang sudah menikah dan belum menikah. Hal ini bertentangan dengan pendapat dari Robbins (2006) yang mengatakan status pernikahan memberi pengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan (Robbins, 2006), namun hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nina (1996) yang mengatakan bahwa status pernikahan tidak berhubungan dengan komitmen organisasi.

Terkait dengan karakteristik demografis masa kerja, hasil uji perbedaan menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada kelompok masa kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Northcraft dan Neale (dalam Nugroho, 2009) yang mengatakan komitmen organisasi umumnya lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi dan berusia lebih tua (lebih lama masa kerjanya). Hasil penelitian ini juga bertentangan dengan pendapat dari Steers & Poter (dalam Nugroho, 2009), yaitu karyawan yang sudah lama bekerja, akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila karyawan mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan yang belum banyak terlibat dengan organisasinya. Tidak terdapatnya perbedaan komitmen organisasi pada subyek penelitian dikaitkan kembali dengan status karyawan sebagai karyawan kontrak, dengan masa kerja karyawan 1-2 tahun atau 3-4 tahun belum cukup untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan, sehingga komitmen organisasi pada karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun atau 3-4 tahun sama-sama rendah.

Berdasarkan karakteristik demografis pendidikan terakhir, hasil uji perbedaan menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan dengan pendidikan S1 dan D3. Hal ini bertentangan dengan penelitian dari Morris & Sherman (dalam Djastuti, 2011), yang melaporkan bahwa pekerja yang lebih rendah tingkat pendidikannya tetapi mempunyai komitmen individu yang lebih tinggi memiliki komitmen organisasional yang lebih besar. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Morris & Steers (dalam Djastuti, 2011) yang mengatakan tingkat pendidikan dilaporkan berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Tidak ditemukannya perbedaan komitmen organisasi pada karyawan D3 dan S1 karena subyek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak. Karyawan kontrak dengan

pendidikan yang tinggi atau rendah sama-sama sulit untuk menumbuhkan komitmen organisasi.

Hasil uji perbedaan komitmen organisasi menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi pada kelompok pengalaman kerja sebelumnya. Hal ini juga bertentangan menurut pendapat dari Northcraft dan Neale (dalam Nugroho, 2009), yang mengatakan komitmen organisasi akan cenderung kuat di antara para karyawan dengan pengalaman kerja yang menyenangkan. Walaupun pengalaman kerja karyawan sebelumnya menyenangkan hal ini tidak akan membuat karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, semuanya kembali lagi kepada keadaan yang dialami saat ini. Keadaan karyawan sebagai karyawan kontrak membuat sulitnya seorang karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja, kemungkinan ini disebabkan karena karyawan berfikir tidak ada gunanya jika mereka berkomitmen terhadap organisasi atau memberikan loyalitas mereka pada organisasi karena nantinya suatu saat (dalam waktu dekat) mereka akan diberhentikan lagi oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisis data penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik lima kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu pertama terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak. Dimana secara simultan ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 84,3% terhadap kinerja karyawan kontrak. Kedua, variabel ketidakamanan kerja berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak Bank CIMB Niaga Wilayah Bali, maka akan menurunkan kinerja karyawannya, dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Ketiga, variabel komitmen organisasi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan kontrak Bank CIMB Niaga Wilayah Bali, maka akan meningkatkan kinerja karyawannya, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan menurunkan kinerja karyawannya. Keempat, terdapat perbedaan tingkat ketidakamanan kerja pada kelompok jenis kelamin. Dan tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok usia, status perkawinan, masa kerja, pendidikan terakhir, dan pengalaman kerja sebelumnya. Kelima, terdapat perbedaan tingkat ketidakamanan kerja pada kelompok jenis kelamin. Dan tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada kelompok usia, status perkawinan, masa kerja, pendidikan terakhir, dan pengalaman kerja sebelumnya.

SARAN

Saran yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis saran, yaitu saran praktis yang ditujukan kepada beberapa pihak terkait, dan saran bagi peneliti selanjutnya. Saran praktis ditujukan kepada perusahaan pengguna tenaga kerja kontrak, kepada tenaga kerja kontrak dan kepada pemerintah. Kepada perusahaan pengguna tenaga kerja kontrak disarankan untuk mengurangi ketidakamanan kerja karyawan kontrak dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan kontrak. Mengurangi ketidakamanan kerja dengan mengupayakan jaminan keamanan kerja agar mereka merasa nyaman dalam bekerja tanpa perlu ada kekhawatiran dan dengan memperhatikan ataupun merevisi kebijakan terkait pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, misalnya dengan melakukan uji coba untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan kontrak yang berprestasi dengan aturan atau sistem promosi yang jelas. Meningkatkan komitmen organisasi dengan melibatkan karyawan kontrak dalam setiap kegiatan bank antara lain mengikutsertakan karyawan kontrak dalam pelatihan-pelatihan, pendidikan teknis ataupun family gathering.

Saran kepada tenaga kerja kontrak, disarankan agar tenaga kerja kontrak lebih fokus dalam hal pengembangan kompetensi yang dimiliki daripada memikirkan keberlanjutan kontrak kerja yang tidak pasti, karena ketika karyawan telah memiliki kompetensi yang baik, karyawan kontrak tidak perlu bergantung kepada perusahaan terkait perpanjangan kontrak kerja. Saran kepada pemerintah, disarankan agar pemerintah mengawasi penggunaan tenaga kerja kontrak secara lebih ketat, berkesinambungan dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku mengingat masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan pengguna tenaga kerja kontrak tersebut.

Penelitian ini telah mampu mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan menjawab rumusan masalah seperti yang telah diungkapkan di awal penelitian, namun demikian tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian pada obyek yang lebih luas lagi, tidak hanya memusatkan pada karyawan kontrak yang bekerja di bank, meninjau kembali teknik pengambilan sampel agar sampel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya lebih representatif dengan populasi yang lebih besar, meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan tujuan untuk memperkaya literatur mengenai kinerja karyawan, dan lebih memperinci indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Remaja Cipta.
- Asford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test [Electronic version]", in *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Azwar, S. (2005). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . (2010). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Boediono & Koster, W. (2004). *Teori Aplikasi Statistika dan Probabilitas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Danim, S. (2007). *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Perilaku*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Devi, E. K. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)". Tesis (tidak diterbitkan) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Djastuti, I. (2011). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah". [Electronic version], in *Jurnal Bisnis dan Akutansi*, 13, 1-19.
- Gregory, R. J. (2000). *Psychological Testing: History, Principles and Applications*. Boston: Allyn & Bacon .
- Greenglass, E., Burke, R. & Fiksenbaum, L. (2002). "Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses [Electronic version]" in *Stress News* January, 14, 1-10.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). "Job Insecurity : Toward Consecptual Clarity [Electronic version]" in *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Hadi, S. (1984). *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Haryono, A. (2003). "Karyawan Kontrak: Karyawan yang Tidak Jelas Hak dan Kewajibannya". Diambil pada 13 Maret 2012 dari http://www.asepharyono.com/utama/index.php?option=com_content&view=article&id=673:karyawan-kontrak&catid=1:latest-news.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irene, J. (2008). "Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing". Diambil pada 14 Maret 2013 dari www.digilib.ui.ac.id/file?file=digital/125951-658...%20Literatur.pdf.
- Ito, J. K. (2007). "Exploring the Predictors and Consequences of Job Insecurity's Components [Electronic version]." in *Journal of Managerial Psychology*, 22, 40-64.
- Kurniasari, L. (2004). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover". Tesis (tidak diterbitkan) pada Universitas Airlangga, Surabaya.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahesa, D. (2010). "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Bekerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia)". Skripsi (tidak diterbitkan) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maryono. (2009). "Tenaga Kontrak : Manfaat dan Permasalahannya [Electronic version]", in *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 16, 26-31.
- Muba, S. (2009). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Muhadi. (2007). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)". Tesis (tidak diterbitkan) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Najitama, E. (2011). "Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia". Diambil pada 8 Mei 2013 dari <http://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsorcing-di-Indonesia>.
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nina, A. (1996). "Hubungan antara Persepsi Karyawan dan Diskrepansi Harapan-Persepsi Karyawan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi". Universitas Indonesia, Depok

- Nugraha, A. (2010). "Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya)". Skripsi (tidak diterbitkan) pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugroho, M. W. (2009). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang". Skripsi (tidak diterbitkan) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri, Malang.
- Nurgiyantoro, B., Gunawan & Marzuki. (2009). *Statistik Terapan (Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurman, B. (2009). "Perbedaan Motivasi Mengembangkan Karir antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak". Skripsi (tidak diterbitkan) pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Purwaningsih, I. (2008). "Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi". Skripsi (tidak diterbitkan) pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Retnaningsih, S. (2007). "Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : pada Sentral Pengelolaan Pos Semarang)". Tesis (tidak diterbitkan) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Riduwan & Sunarto. H. (2009). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis (2nd ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Rowntree, J. (1999). *Job Insecurity and Work Intensification*. August 1999. Joseph Rowntree Fondation.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Setiaji, B. (2004). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Diterbitkan Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.
- Setiawan, R. & Hadianto. B. (2010). "Job Insecurity dalam Organisasi". Diambil pada 15 Oktober 2012 dari [http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnal manajemen/article/view/206/pdf](http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnal_manajemen/article/view/206/pdf).
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). "Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract? [Electronic version]", in *Personnel Review*, 29, 1-15.
- Sora, B. Caballer, A. & Peiro, J.M. (2010). "The Consequences of Job Insecurity for Employees : The Moderator Role of Job Dependence [Electronic version]", in *Journal Compilation International Labour Organization*, 149, 59-72.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Suryabrata, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suyatno. (2009). "Persiapan Analisis Data (Pemilahan Jenis Analisis Data) [Electronic version]", in *Jurnal Pascasarjana Gizi UNDIP Semarang*, 1, 11-24
- Tim Redaksi. (2009). *CIMB Niaga News*. Tangerang-Indonesia.
- . (2008). *A New Beginning CIMB Niaga*. Jakarta-Indonesia
- . (2011). *Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 & Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004)*. Jakarta: INDONESIA LEGAL CENTER PUBLISHING
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widhiarso, W. (2010). "Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respons atau Empat Kategori Respons [Electronic version]", in *Artikel Psikologi UGM*, 1, 1-3
- Wijaya, E.F. (2010). "Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit". Tesis (tidak diterbitkan) pada Program Magister Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.
- Witasari, L. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang)". Tesis (tidak diterbitkan) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wungu, J. & Brotoharsojo, H. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.