

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Kabupaten Nias Barat adalah salah satu kabupaten yang berada di provinsi Sumatera Utara, Indonesia tepatnya di pulau Nias. Kabupaten ini diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri RI, Mardiyanto, pada 26 Mei 2009, sebagai salah satu hasil pemekaran dari Kabupaten Nias. Wilayah Kabupaten Nias Barat terdiri dari dua bagian. Bagian terbesar berada di pulau Nias dan sebagian kecil terletak di pulau-pulau sebelah barat pulau Nias. Di Kabupaten Nias Barat terdapat 10 buah pulau kecil yang terdiri dari 5 pulau yang didiami penduduk dan 5 pulau tanpa penghuni. Kesepuluh pulau kecil tersebut berada di wilayah kecamatan Sirombu (Humas Pemerintahan Nias Barat 2021).

Pada pemerintahan Kabupaten Nias Barat dipimpin oleh seorang Bupati dan Wakil Bupati dalam menjalankan roda pemerintahannya. Bupati merupakan jabatan politis karena diusung oleh partai politik, dan bukan Pegawai Negeri Sipil. Bupati dalam konteks otonomi daerah di Indonesia adalah sebutan untuk kepala daerah tingkat kabupaten. Seorang bupati sejajar dengan wali kota, yakni kepala daerah untuk daerah kotamadya. Pada dasarnya, bupati memiliki tugas dan wewenang dalam memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD kabupaten. Bupati dipilih dalam satu pasangan secara langsung oleh rakyat di Kabupaten setempat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama kegiatan organisasi. Begitu juga dengan organisasi-organisasi pemerintah di Indonesia, dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan SDM utamanya, menjadi pemeran kunci dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Selain itu terdapat juga pegawai yang biasa disebut dengan tenaga Pegawai Tidak Tetap (PTT). Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada umumnya yang keberadaannya kurang lebih ditujukan untuk membantu para Pegawai Tetap (ASN) dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Pegawai Tidak Tetap (PTT) di dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (UU 43/99), pasal 2 ayat (3) yang menyebutkan: “Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Kemudian di dalam penjelasannya disebutkan: “yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Kondisi tersebut menuntut suatu instansi pemerintahan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Kondisi tersebut juga menyiratkan perlunya optimalisasi kinerja pegawai sebagai garda depannya. Dengan kata lain, untuk meningkatkan daya saing, komitmen kerja pegawai merupakan faktor kunci keberhasilan suatu instansi pemerintahan yang dikembangkan di Pemerintahan Kabupaten Nias Barat.

Terdapat perbedaan antara Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) dalam aspek sosiologi dan filosofisnya. ASN merupakan pegawai yang ditetapkan oleh pemerintah dengan berbadan hukum melalui surat keputusan oleh pejabat negara. ASN merupakan idaman bagi seluruh masyarakat Indonesia, karena kondisi ASN dengan kompensasi yang lumayan tinggi dan sulit untuk diberhentikan sekalipun mempunyai kinerja yang buruk. Pegawai Tidak Tetap mengacu pada istilah *temporary employees* atau *temporary workers*, diartikan sebagai para pekerja atau pegawai atau karyawan yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh suatu waktu tertentu Heathfield (2013).

Menurut Gesteby dan Wennerhag (2011) tujuan pengangkatan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yaitu *temporary workers* dibutuhkan pada saat terjadi peningkatan bisnis (permintaan produksi atau beban kerja) yang sifatnya sementara, dengan mempekerjakan *temporary workers*, organisasi menjadi lebih fleksibel jika sewaktu-waktu hendak mengurangi (karena terjadi resesi) ataupun menambah (karena permintaan yang meningkat) tenaga kerja, *temporary workers* dapat dipakai untuk mengisi atau menggantikan pegawai yang cuti sakit (dalam perawatan yang cukup lama) ataupun cuti panjang, *temporary workers* direkrut untuk suatu proyek khusus yang berjangka waktu tertentu atau untuk kebutuhan akan tenaga dengan kemampuan khusus yang tidak terdapat di organisasi tersebut, perekrutan dengan status *temporary workers* juga menguntungkan sebagai alat penyingkapan pegawai baru (lebih efisien karena sekaligus dapat dipakai sebagai masa uji coba).

Dalam mencapai kesepakatan bersama dalam melaksanakan tugas tersebut, kepala bidang membagikan tugas ke setiap pegawai tetap (ASN) dan pegawai tidak tetap (PTT). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama untuk pegawai pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat. Semakin tinggi jabatan, semakin tinggi pula tuntutan komitmen yang harus dimiliki oleh seorang pejabat. Jika pegawai tidak mampu berkomitmen maka tugas yang di bebankan oleh atasannya akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang tidak maksimal atau tidak sesuai yang diharapkan sehingga tidak bisa menunjukkan kinerja yang baik.

Kirk dan Belovics (2008) mendefinisikan bahwa Pegawai Tidak Tetap (PTT) ini ditunjuk untuk posisi mereka untuk 1 tahun atau kurang. Namun kenyataannya, penunjukan Pegawai Tidak Tetap (PTT) menjadi tidak dapat diatur dan kedepannya berpotensi menyebabkan masalah dalam sistem kepegawaian di Indonesia.

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau disebut juga Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan kumpulan profesi bagi pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan dengan perekrutannya dilakukan melalui tes ataupun seleksi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara online dan posisinya telah disahkan oleh negara. Sedangkan Pegawai Tidak Tetap (PTT) merupakan pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan sewaktu-waktu bisa diberhentikan sesuai dengan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian. Dengan perbedaan komitmen yang dimiliki hal ini merujuk pada ASN yang berkomitmen

karena mengutamakan prestasi kerja dan kemampuan untuk mencapai karir dan jabatan, sedangkan PTT berkomitmen karena mengutamakan untuk mencukupi kebutuhan finansial serta memperoleh honor dan bercita-cita menjadi pegawai negeri melalui status pegawai tidak tetap (melewati tahap peng-kategori-an). Seyogianya, diantara pegawai tetap (ASN) dan pegawai tidak tetap (PTT) tidak ada alasan untuk menciptakan perbedaan dalam melaksanakan tanggung jawab. Seperti yang dijelaskan oleh Christina T.S (2012), bahwa Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Namun pada kenyataannya keberadaan pegawai tidak tetap di instansi pemerintah diakui cukup membantu dalam penyelesaian beban kerja sehingga pemberian layanan publik menjadi lebih efektif (dibandingkan jika tanpa pegawai honorer), namun juga menimbulkan permasalahan tersendiri dalam manajemen kepegawaian di Indonesia. Perekrutan pegawai tidak tetap tidak melalui seleksi yang ketat, sehingga para pegawai tidak tetap yang diterima sering tidak sesuai kompetensinya dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan dan kinerjanya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian juga terjadi penyimpangan dalam perekrutan, jumlah PTT menjadi tidak terkendali dan sulit untuk menentukan PTT mana yang sebenarnya dibutuhkan oleh pemerintah. Kadang terjadi kesewenangan dimana beban kerja PTT justru lebih banyak daripada pegawai yang berstatus ASN, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan karena jelas hak yang diterima tenaga honorer tidak lebih banyak dari pegawai yang berstatus ASN Purwoko

(2013). Penelitian yang dilakukan oleh Tinangon, Kojo & Tawas (2019) menyatakan bahwa Perbedaan pegawai tetap dan tidak tetap. Pegawai tetap merupakan pegawai yang telah menjadi pegawai menetap dalam kantor (permanen). pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap cenderung memiliki hak yang lebih, baik itu secara finansial dan non-finansial, dan tidak perlu lagi memikirkan kapan kontrak akan habis dan harus mencari pekerjaan lain ataupun memperpanjang kontrak. Sedangkan pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang memiliki ikatan kontrak dengan pemerintah dan memiliki hak lebih kecil apabila dibandingkan dengan pegawai tetap.

Perbedaan latar belakang individu yaitu Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada suatu instansi, tentu saja secara psikologis akan menimbulkan perilaku yang berbeda pada masing-masing individu. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap memiliki perasaan yang lebih nyaman dan terjamin dalam bekerja. Selain itu, pegawai tetap tidak memiliki perasaan gelisah bahwa ia akan kehilangan pekerjaan tersebut, seperti pemutusan hubungan kerja (pemecatan) dan pengurangan tenaga kerja. Hal tersebut tentu saja berbanding terbalik dengan pegawai tidak tetap dan akan sangat berpengaruh terhadap keadilan organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya Robbins (2008). Penelitian yang dilakukan oleh Biggs (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh status kepegawaian, yaitu perbedaan level komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

Wexley, Kenneth N & Yulk, Gerry, A (1977) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan

loyalitas (*afection/attachement*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya disamping itu juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi. Hal ini juga berkaitan dengan memunculkan variasi pekerjaan yang terjadi di dalam instansi pemerintahan yang memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan atau *skill* yang dimiliki pegawai-pegawainya dan melakukan penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawainya.

Menurut Imam (2002), mengartikan komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang ajeg, disebabkan oleh adanya

kekhawatiran akan kehilangan taruhan bila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas yang dimaksud adalah untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan taruhan komitmen yang ditabung yang menjadi tidak berguna bila meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2009) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut : a) Kuantitas kerja.b) Kualitas kerja.c) Efisiensi pelaksanaan tugas. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus, Mahlia (2011); A.Sugiharto (2012); Christina T.S (2011) serta Suwardi dan Joko Utomo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai memiliki dasar tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Menurut Rivai (2006) bahwa komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.”

Kantor Bupati Nias Barat memiliki Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) dengan jumlah yang berbeda. Pegawai Tetap (ASN) di Kantor Bupati Nias Barat memiliki jumlah yang lebih tinggi dibanding dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap sudah pasti memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak tetap. Pegawai tetap dan tidak tetap memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek diantaranya mengenai status pegawai, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu bekerja (masa kerja).

Beberapa aspek tersebut akan berpengaruh terhadap pola kinerja pegawai, baik pegawai tetap maupun tidak tetap dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins, 2008).

Peneliti melakukan observasi dengan beberapa pegawai, diperoleh hasil bahwa Pegawai Tidak Tetap (PTT) memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibanding Pegawai Tetap (ASN). Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja dan kedisiplinan yang dilakukan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di kantor bupati Nias Barat. Berbeda dengan Pegawai Tetap (ASN) seringkali ditemui meninggalkan pekerjaannya untuk alasan-alasan tertentu, misalnya ke kantin ketika belum memasuki jam istirahat, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor untuk urusan pribadi, dan lain sebagainya. Namun, tidak semua pegawai yang meninggalkan kantor adalah untuk urusan pribadi mereka, terkadang pegawai juga ditugaskan untuk rapat atau ada urusan pekerjaan di luar kantor. Hal ini didukung dari pernyataan wakil bupati Nias Barat Dr. Era-Era Hia dimana dalam tugas yang didelegasikan bupati kepadanya mulai senin 3 Mei 2021 itu, menemukan masih banyak ASN yang tidak mematuhi aturan, “dari hasil sidak yang kita lakukan selama hampir sepekan ini, ada banyak ASN yang tidak mematuhi peraturan jam kerja masuk kerja” (Indra Jaya Zendrato, RRI Medan 2021)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen memiliki peranan penting pada kinerja seorang pegawai, hal ini karena

adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya, Robbins (2009).

Komitmen kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu, kepercayaan dan penerimaan terhadap organisasi, kemauan dalam pencapaian tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi Sopiah (2008). Berdasarkan hal tersebut, pegawai tidak tetap berusaha sekeras mungkin untuk menunjukkan penilaian kinerja yang baik agar tetap diterima atau dipekerjakan dalam organisasinya, sedangkan pegawai tetap akan terus bekerja hingga masa pensiunnya. Jadi, penelitian ini berfokus kepada pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang berbeda sehingga mempengaruhi perilaku yang dimunculkan dan hasil kinerja yang diperoleh. Oleh karena itu, berikut hasil wawancara dengan salah satu pegawai tetap (ASN) di Kantor Bupati Nias Barat ;

“Begini dek kalau saya sendiri kan ketika bekerja saya mengikuti SOP yang telah di buat oleh pemkab nias barat jadi pastinya terikat akan aturan tersebut dek karna kami sebagai ASN berlandaskan hal itulah kami bekerja dek. Namun kadangkala kami yang cuman staf ASN ini dek kurang bersemangat untuk bekerja karena beban kerja kami yang sesuai SOP kadang ditambah oleh pimpinan kami sehingga membuat kami kewalalahan dan ngak nyaman gitu dek”. (D.M, komunikasi personal dengan seorang pegawai tetap (ASN) di kantor Bupati).

Berdasarkan dari wawancara diatas ditemukan bahwa terdapat aspek komitmen afektif dan komitmen afektif dari komitmen kerja pegawai tetap (ASN) di kantor bupati dimana pegawai memiliki nilai-nilai dan tujuan dari organisasi dan ikut sebagai bagian dari organisasi serta memiliki kewajiban untuk bekerja dan bertahan dalam bekerja.

“apalah kami yang cuman pegawai tidak tetap (PTT) dik kami kadang tidak menentu mengerjakan bagian kami, berhubung kami yang awalnya ditugaskan dibagian ini dik kadang ditugaskan

dibagian lain apalagi kami kan tidak ada SOP nya dik jadi kami lebih sering mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kami dikantor pada setiap masuk kantor dan bahkan apapun yang kami lakukan harus sepengetahuan pimpinan yang berada di bidang kami dek ketika bekerja namun kami tetap bertahan karna gaji yang kami dapatkan setiap bulan membuat kami untuk tetap bekerja". (M.P. komunikasi personal dengan salah satu pegawai tidak (PTT) tetapdi kantor Bupati).

Hasil wawancara diatas, menunjukkan adanya pegawai yang akan tetap melakukan pekerjaan dengan memperhatikan imbalan/apresiasi. Menurut Robbins (2008), seseorang bertahan dikarenakan memiliki aspek komitmen berkelanjutan dimana dalam hal ini adanya imbalan yang diberikan oleh pemerintah kepada para pegawai, sehingga pegawai yang berkomitmen dengan pekerjaannya tetap bertahan untuk bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Windasari dan Budiani (2018) yang berjudul "Perbedaan Komitmen Organisasi Pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik". Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi antara PNS dan non-PNS. Robbins (dalam Sopiah, 2008), bahwa pegawai tidak tetap tidak memiliki rasa aman atau stabilitas seperti yang dimiliki pegawai tetap. Pegawai tetap dan tidak tetap memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status pegawai, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan masa kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan apapun demi pencapaian organisasi, dimana pegawai tersebut bersedia memberikan sesuatu atas keinginannya agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

Dari beberapa fenomena yang ditemukan sebelumnya membuat peneliti

tertarik untuk melihat Perbedaan Komitmen Kerja Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di kantor bupati Kabupaten Nias Barat yang diaplikasikan oleh pegawai untuk melayani berbagai keluhan dan kebutuhan masyarakat demi memajukan sebuah organisasi.

I.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan sebagai berikut : apakah terdapat perbedaan komitmen kerja Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di kantor bupati Kabupaten Nias Barat?

I.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Perbedaan Komitmen Kerja Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Bupati Kabupaten Nias Barat.

I.4. Manfaat Penelitian

I.4.1. Manfaat teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi dunia psikologi dan khususnya psikologi industri dan organisasi, pada umumnya tentang perbedaan komitmen kerja pegawai tetap (ASN) dan pegawai tidak tetap (PTT) di Kabupaten Nias Barat. Selain hal tersebut, pembahasan ini juga di harapkan dapat memperkaya sumber pustaka psikologi dan juga di harapkan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang masih berhubungan dengan permasalahan tersebut.

I.4.2. Manfaat Praktis

Pegawai

Diharapkan bagi para pegawai dapat menjadi masukkan dalam memberikan komitmen kerja yang baik sehingga bisa membantu mewujudkan tujuan dari organisasi.

Instansi

Untuk instansi, melalui penelitian ini pemerintahan dapat mengetahui dan memahami bagaimana Perbedaan Komitmen Kerja Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di kantor bupati kabupaten Nias Barat sehingga mudah untuk melakukan evaluasi kedepannya.

Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti, lewat penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman lebih luas terkait penelitian tentang perbedaan komitmen kerja Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di kantor bupati Kabupaten Nias Barat dan menjadi masukkan untuk menambah variable lain yang berhubungan dengan komitmen kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Komitmen Kerja

II.1.1. Defenisi Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2008) Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha Yusof (2007). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya Byron (2010). Cohen (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Blau dan Boal (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Sedangkan Robbins (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”. Hal serupa juga diungkapkan Steers dan Poeter (1983) yang mengatakan bahwa komitmen kerja mencakup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota. Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari

sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

II.1.2. Aspek - Aspek Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

II.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2008), mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja,

karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

II.2. Pegawai

II.2.1. Pengertian Pegawai

Menurut Jackson dkk (2010) pegawai merupakan kelompok pemangku kepentingan utama lainnya. Kelompok ini adalah semua pegawai yang memiliki jabatan dalam perusahaan, termasuk CEO dan eksekutif tingkat atas, manajer dan pengawas, pakar dan spesialis administratif, pegawai lini, pegawai paruh waktu, dan sebagainya. Dikarenakan mereka adalah kelompok pemangku kepentingan yang berbeda, mereka juga memiliki berbagai permintaan. Namun, sebagian besar

anggota kelompok ini memiliki permintaan yang sama yaitu gaji dan tunjangan, kualitas kehidupan kerja, dan jaminan pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antarpengusaha dan pekerja/karyawan. Sedangkan menurut Manulang (2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan imbalannya ialah gaji dan tunjangan dari tempat seseorang itu berkerja.

II.2.2 Status Pegawai

a. Pegawai tetap (ASN)

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan pegawai tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon pegawai tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lambat 3 bulan.

b. Pegawai Tidak Tetap (PTT) / Pegawai Kontrak

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan pegawai kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian

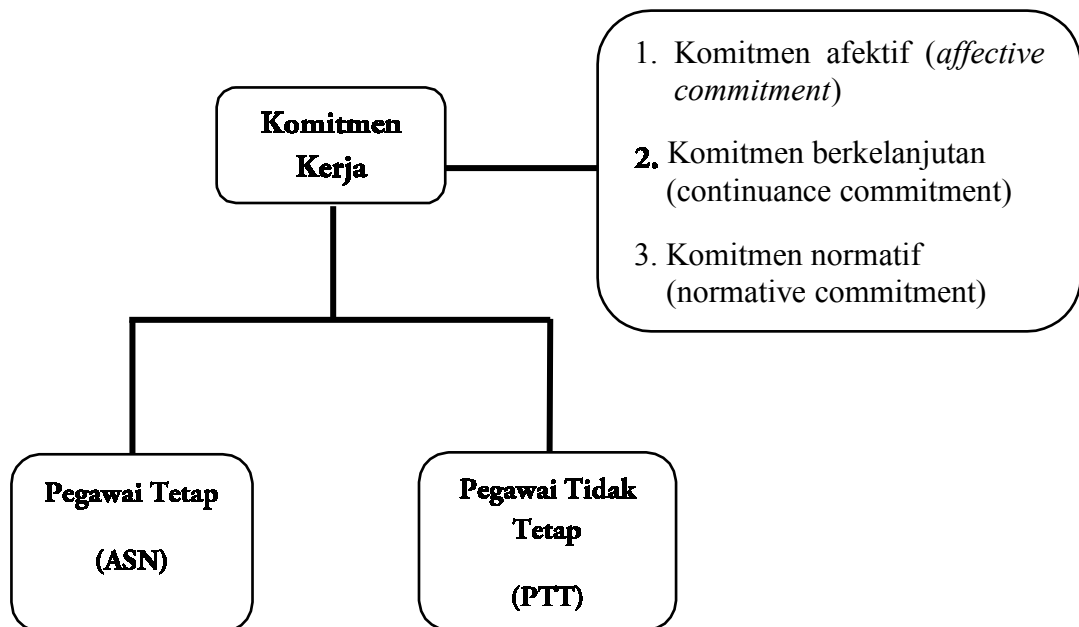
kerja untuk waktu tertentu. Untuk calon pegawai kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa status pegawai dibagi dua, yaitu karyawan tetap yang perjanjian pekerjaannya untuk waktu yang tidak ditentukan dan karyawan kontrak yaitu karyawan yang perjanjian pekerjaannya untuk waktu yang ditentukan.

II.3. Kerangka Konseptual

Perbedaan Komitmen Kerja Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Bupati Kabupaten Nias Barat

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



II.4 HIPOTESIS

Ho : tidak terdapat perbedaan komitmen kerja antara Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Ha : terdapat perbedaan komitmen kerja antara Pegawai Tetap (ASN) dan pegawai Tidak Tetap (PTT).

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menurut Martono (2010) adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, defenisi operasional, subjek yang meliputi populasi, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas dan dan analisis data.

III.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif komparatif atau perbedaan. Komparatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua variabel (data) atau lebih Syofian Siregar (2013). Peneliti hendak melihat perbedaan komitmen kerja antara pegawai tetap (ASN) dan pegawai tidak tetap (PTT) di Kantor Bupati Nias Barat. Dimana yang menjadi variabel adalah komitmen kerja. Berdasarkan telaah pustaka, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini adalah komitmen kerja.

III.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

Komitmen kerja adalah *Affektive Comitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*). *Continuance Comitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gajidan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*). *Normative Comitment* timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

III.3. Populasi dan Sampel

III.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini Pegawai Tetap (ASN) dan Pengawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Bupati Nias Barat.

III.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti harus menggunakan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *non-probability sampling* dikarenakan populasi yang diteliti tidak diketahui jumlah pastinya. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri yang sudah ditentukan Azwar (2015).

Adapun jumlah sampel yang diambil dihitung dengan rumus sampel Wibisono. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif besar dan tidak dapat teridentifikasi dengan pasti. Jumlah populasi yang masih dalam ukuran perkiraan dengan jumlah yang tak pasti, akan dilakukan penentuan populasi dengan menggunakan rumus Wibisono (2003). Rumus Wibisono bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut :

$$\frac{1}{(\quad)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

δ = standar deviasi populasi (pendugaan sampel dengan perwakilan

$$0,5 \times 0,5 = 0,25)$$

$Z_{\alpha/2}$ = nilai z adalah tingkat kepercayaan 95%

e = tingkat kesalahan 5%

Berikut hasil perhitungan sampel yang didapatkan :

$$\left(\frac{(\quad)(\quad)}{\quad} \right)$$

Berdasarkan hasil pengumpulan data diatas, maka dapat diketahui jumlah sampel sebesar 96,04. Jumlah responden dibulatkan menjadi 100 orang, oleh karena itu responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 100 Orang pegawai di kantor bupati Nias Barat.

III.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama adalah metode *survey* dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), (Arikunto, 2002).

III.4.1. Skala Likert

Dalam skala Likert ini terdiri dari 5 alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral, tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 5,4,3,2,1 untuk jawaban yang *favourable* dan 1,2,3,4,5 untuk jawaban *unfavorable*.

Tabel 3.1.

Respon Skala

JAWABAN	SS	S	N	TS	STS
Favorable	5	4	3	2	1

Unfavorable	1	2	3	4	5
-------------	---	---	---	---	---

III.4.2. Penyusunan Skala

4.2.1. Komitmen Kerja

Dalam pengukuran komitmen kerja pegawai peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Albet Kurniawan, 2012). Dalam penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur, uji coba ini dilakukan pada hari Senin, 23 Agustus 2021. Uji coba alat ukur ini dilakukan di Kantor Bupati Nias Selatan. Waktu yang digunakan peneliti dalam proses selama uji coba alat ukur dilakukan selama 4 hari dimana dalam hal ini dilakukan secara online dengan menggunakan google form, kemudian peneliti mengolah data yang diberikan responden dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 17*.

Tabel 3.2.

Distribusi Item Skala Komitmen Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Favorabel	Unfavorable	Jumlah
Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	1, 3, 5, 7, 9	2, 4, 6, 8, 10	10
Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	11, 13, 15, 17, 19	12, 14, 16, 18, 20	10
Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)	21, 23, 25, 27, 29	22, 24, 26, 28, 30	10
Total	15	15	30

Dari hasil perhitungan komputerasi melalui program *SPSS for Windows Release 17*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala komitmen kerja pegawai sebesar 0.873 dan terdapat 19 aitem yang gugur meliputi item 3, 5, 9, 10,

13, 17, 18, 21, 23, 25, dan 27. Sehingga blueprint setelah uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3.

Distribusi Item Skala komitmen kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Favorabel	Unfavorable	Jumlah
Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	1, 3	2, 4, 6, 8	6
Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	5, 7, 9	10, 12, 13,14	7
Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)	11	15, 16, 17, 18, 19	6
Total	6	13	19

III.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu proses pengukuran ditujukan untuk mencapai objektivitas hasil yang tinggi. Salah satu cara yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang tinggi tersebut adalah melalui pemilihan alat ukur dengan derajat validitas dan reliabilitas yang mencukupi.

III.5.1. Validitas Alat Ukur

Azwar (2010) mengatakan bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik komputasi korelasi antara setiap item dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan. Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari item yang akan dilakukan untuk mengetahui item-item yang sudah dikerjakan. Konsistensi

internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dengan skor total dengan menggunakan bantuan dari pembimbing (*professional judgment*).

III.5.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama Azwar, (2004). Azwar (2004) mengatakan, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaiknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

III.5.3. Diskriminasi Item

Azwar (2004) mengatakan bahwa item yang dianggap baik dan memenuhi syarat adalah item yang memiliki daya diskriminasi $> 0,30$ dan sebaiknya item yang $< 0,30$ diinterpretasikan sebagai item yang memiliki daya diskriminasi mudah, yang artinya item tersebut tidak sesuai untuk digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, perhitungan validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program analisis reliabilitas dengan program SPSS *for windows release 17*.

III.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan untuk mendapai tujuan penelitian. Adapun metode statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisa perbedaan komitmen kerja Pegawai Tetap (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di kantor Bupati

Kabupaten Nias Barat adalah analisis data deskriptif dengan metode statistik deskriptif.

III.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel komitmen kerja. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga $p > 0,05$.

III.6.2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian sama (homogen). Data dikatakan homogen jika nilai $sig > 0,05$ dan data dikatakan tidak homogen jika nilai $sig < 0,05$.

III.6.3. Uji Independent Sampel T-Test

Independent Sample T-Test adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rata-rata yang bermakna antara 2 kelompok bebas yang berskala sata interval/rasio. Dua kelompok bebas yang dimaksud di sini adalah dua kelompok yang tidak berpasangan, artinya sumber data dari subjek yang berbeda. Adapun dari hipotesis yang diterima apabila angka signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika angka $> 0,05$ maka H_0 ditolak Ghozali (2009).