



ANALISIS PERBEDAAN KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT ASURANSI INTRA ASIA KANTOR PUSAT JAKARTA

ANALYSIS OF THE DIFFERENCES IN PERMANENT EMPLOYEES AND CONTRACT EMPLOYEES REVIEWED FROM JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT ASURANSI INTRA ASIA HEAD OFFICE JAKARTA

Yuliana Ganjar Wati

yulianaganjarwati@gmail.com

Nenny Anggraini

nennysus@yahoo.com

Ganda T. Hutapea

gandahutapea1962@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Human resources are one of the most important aspects of business and are an invaluable asset to every organization or company. This quantitative research aims to measure employee job satisfaction and organizational commitment at PT Asuransi Intra Asia, with a sample of thirty permanent employees and thirty contract employees. The purpose of this study is to identify the differences between permanent and contract employees. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, and the non-parametric Mann-Whitney test was performed using SPSS version 26. The significance values for job satisfaction and organizational commitment variables were both 0.001, which are lower than the α value of 0.05. The results of this study conclude that H_0 is rejected, indicating a significant difference in job satisfaction and organizational commitment between permanent and contract employees at PT Asuransi Intra Asia. This study also reveals a significant difference in job satisfaction and organizational commitment between the two employee groups. Therefore, it is recommended that PT Asuransi Intra Asia ensure that the salaries or wages paid to employees are commensurate with their contributions, and expedite the process of promoting contract employees to permanent status so that contract employees feel more valued and motivated to remain with the company.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment

I. PENDAHULUAN

Salah satu elemen paling krusial inti dunia usaha ialah tenaga kerja. Tenaga kerja yang unggul dan memiliki keahlian merupakan aset komponen penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Kualitas dan kompetensi kerja juga diutamakan, karena fungsi karyawan yang sangat krusial bagi setiap organisasi ataupun perusahaan.

setiap individu dalam suatu bisnis perlu dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019), “Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan sistematis dan artistik untuk mengawasi interaksi dan peran pekerja untuk mengoptimalkan efektivitas serta efisiensi inti meraih sasaran organisasi, karyawannya, serta masyarakat.”

Mengoptimalkan sumber daya manusia merupakan hal yang krusial bagi organisasi atau bisnis yang ingin meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sifat manusia adalah elemen atau aspek yang sangat krusial untuk meraih hasil kinerja yang baik.

Dalam ranah profesional, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja berkaitan dengan hasil kesuksesan dan prestasi di tempat kerja. Kebahagiaan kerja pada dasarnya bersifat pribadi; setiap individu memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dipengaruhi oleh keinginan dan cita-citanya. Semakin besar keselarasan aspek pekerjaan dengan preferensi seseorang, maka semakin baik pula tingkat kebahagiaannya (Afandi, 2021)

Menurut Edy (2019) menyatakan, “Kepuasan kerja mengacu pada disposisi karyawan terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kolaborasi interpersonal, kompensasi, dan variabel fisik dan psikologis.”

Memperhatikan aspek kepuasan kerja dapat menjamin karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan menyukai pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan tingginya gairah kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja puncak dari karyawan.

Bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan indikator yang baik tentang kebahagiaan pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman mereka merupakan indikasi yang jelas mengenai hal ini. Karena hal ini berdampak pada hal-hal seperti pergantian karyawan, semangat kerja, keluhan, dan ketidakhadiran, kepuasan kerja merupakan metrik penting yang harus dilacak oleh bisnis. Pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, prospek kemajuan karir, gaya manajemen, rekan kerja, dan faktor-faktor lainnya semuanya berperan dalam seberapa puas perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerja yang menikmati pekerjaan mereka untuk

mencari nafkah lebih cenderung bekerja berjam-jam dan memberi 110%. Selain itu, kinerja karyawan dapat meningkat ketika mereka merasa loyal kepada organisasi.

Komitmen organisasi adalah ikatan antara pegawai dan organisasi, yang berpengaruh pada pilihan individu untuk tetap tinggal atau meninggalkan tempat kerja. Komitmen ini mencerminkan seberapa kuat seorang karyawan merasa terhubung dengan tujuan, nilai, misi organisasi, dan seberapa besar keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dalam jangka panjang. Menurut Ezi Hendri (2019), terdapat hubungan yang erat antara tingkat dukungan yang diberikan karyawan kepada suatu organisasi dengan komitmen dan keinginan mereka untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Tingginya keterlibatan komitmen adalah salah satu cara untuk meminimalkan dampak *turnover*. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan kondisi psikologis yang akan dipertahankan antara karyawan dengan organisasi. Menurut Suma & Lesha (2018) Karena komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan pegawai terhadap organisasi, Sehingga komitmen suatu organisasi menunjukkan sejauh mana kepercayaan dan ketertarikan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai kebiasaan, sekelompok niat bertindak, atau kekuatan dorongan serta sikap. Komitmen juga termasuk dalam menentukan apakah sebuah organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai targetnya. suatu organisasi dalam mencapai targetnya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya biasanya menunjukkan etos kerja yang antusias, bertanggung jawab atas pekerjaannya dan sangat loyal kepada organisasi.

Komitmen organisasi mangacu pada sikap dan perilaku individu berkaitan dengan organisasi, yang tercermin dalam kesetiaan serta pemenuhan visi, misi, dan sasaran organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen kuat terhadap organisasinya dapat diidentifikasi melalui ciri seperti keyakinan dan penerimaan mendalam terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, dan hasrat yang besar untuk tetap menjadi bagian organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus memprioritaskan perhatian kepada para karyawan. Keterlibatan karyawan tinggi mempunyai dampak yang signifikan terhadap suatu, maka organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya. Komitmen bukan hanya berarti tentang kesetiaan, tetapi juga

mencakup hubungan positif antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan mendedikasikan dirinya untuk mencapai tujuan organisasi..

Karyawan adalah salah satu elemen penting yang akan menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang tidak hanya mengandalkan pekerja yang sudah ada saja, namun juga mencari talenta dari luar perusahaan. Istilah ini biasanya dikatakan dengan karyawan kontrak. Para pemilik perusahaan mempunyai beberapa alasan untuk mempekerjakan karyawan kontrak, seperti fakta bahwa karyawan kontrak memiliki kinerja yang baik, namun gaji mereka lebih rendah dibandingkan karyawan tetap. Oleh karena itu, menggunakan pekerja kontrak bisa sangat bermanfaat bagi perusahaan. Namun dari sisi pekerja, kebijakan ini kurang menguntungkan. Hal inilah yang membuat karyawan kontrak merasa kurang puas atas pekerjaannya, tetapi beberapa karyawan kontrak juga tetap merasa puas dan menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan dengan harapan untuk tetap di pekerjakan. Karena posisi sebagai pegawai temporer, pekerja akan senantiasa khawatir ketika kontrak kerja akan berakhir. Namun disisi lain, pekerja kontrak memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan demi mencari kepuasan kerja.

Berbeda dengan pekerja kontrak, karena karyawan tetap di sebuah perusahaan biasanya memiliki rasa aman yang lebih besar. Akan tetapi persaingan antar karyawan tinggi sehingga karyawan tetap yang bekerja di perusahaan cenderung berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang memungkinkan karyawan tetap meningkatkan pencapaian jenjang karir dan posisinya di perusahaan. Dengan demikian pegawai tetap menginginkan manaike jejang karir, maka karyawan perlu menjaga serta meningkatkan kinerjanya agar dipromosikan dapat diangkat atau dipilih untuk mengisi jabatan tersebut. Tetapi beberapa pegawai tidak mempunyai kepuasan kerja dan tidak menunjukkan komitmen yang tinggi kepada organisasi untuk mencapai promosi jabatan sehingga berdampak negatif terhadap tujuan dan kesuksesan perusahaan itu sendiri. Banyak industri jasa yang melakukan perekrutan karyawan secara kontrak.

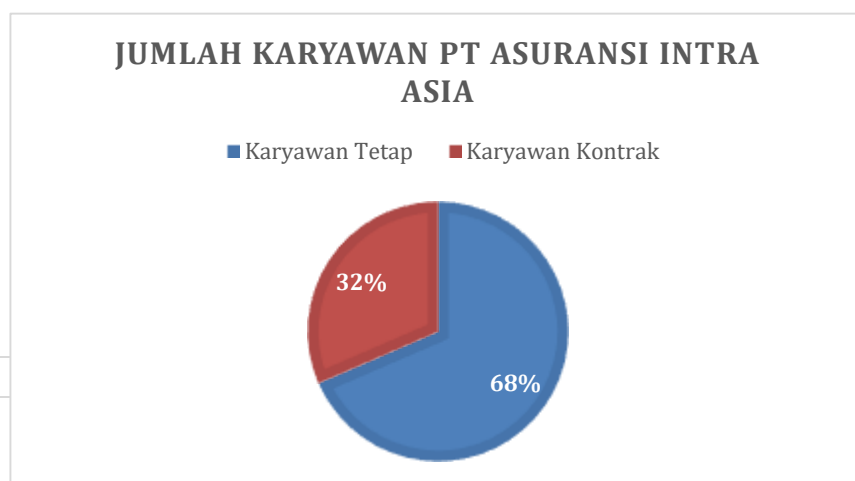
Salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja tetap serta kontrak adalah PT Asuransi Intra Asia. Perusahaan ini adalah perusahaan asuransi dengan layanan lengkap mencakup asuransi untuk kendaraan bermotor, properti, kargo, kecelakaan diri, marine hull, tanggung gugat, penjamin, pertanian (life stock & corp), rekayas, travel dan asuransi

alat berat. Berikut adalah jumlah karyawan PT Asuransi Intra Asia seperti terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai PT Asuransi Intra Asia

Uraian	Karyawan Tetap	Karyawan kontrak
Kantor Pusat Jakarta	66	32
Bekasi	1	4
Serang	2	1
Bandung	4	2
Semarang	1	2
Surabaya	10	2
Medan	4	0
Lampung	0	2
Pekanbaru	3	1
Jambi	0	2
Palembang	2	2
Batam	4	1
Makasar	2	1
Solo	3	2
Denpasar	1	2
Samarinda	2	2
Bogor	1	1
Jumlah Karyawan	106	59

Sumber: Diolah dari Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia tahun 2023.



Berdasarkan Tabel 1.3 laporan tahunan PT Asuransi Intra Asia tahun 2023 memiliki jumlah karyawan tetap yaitu sebanyak 106 (68%) sedangkan jumlah karyawan kontrak sebanyak 59 (32%). Dapat dilihat ternyata pegawai tetap lebih banyak dibandingkan pegawai kontrak. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta sebagai objek penelitian. Jumlah karyawan tetap di Kantor Pusat Jakarta 66 (%) orang, sedangkan karyawan kontrak hanya sebanyak 32 orang. Hal ini terlihat dari Tabel 1.4 dan Tabel 1.5 yang menggambarkan data karyawan masuk dan karyawan keluar.

Tabel 1. 2 Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Uraian	Karyawan masuk		
	2021	2022	2023
PT Asuransi Intra Asia	31	27	32

Sumber: Diolah dari Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Berdasarkan Tabel 1.2 Laporan Tahunan PT Asuransi intra Asia merekrut karyawan dengan total 31 karyawan pada tahun 2021, 27 karyawan pada tahun 2022 dan 32 karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1. 3 Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Uraian	Keluar 2021		Keluar 2022		Keluar 2023	
	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Kantor Pusat Jakarta	7	12	8	18	6	16

Sumber: Diolah dari Laporan Tahunan PT Asuransi Intra Asia

Berdasarkan Tabel 1.3 laporan tahunan PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta untuk jumlah karyawan keluar dari tahun 2021, 2022, dan 2023. Jumlah karyawan tetap keluar tahun 2021 sebanyak 7 orang sedangkan karyawan kontrak lebih banyak yaitu 12 orang, di tahun 2022 terdapat 8 karyawan tetap yang keluar dan 18 orang karyawan kontrak keluar, sama seperti tahun tahun sebelumnya di tahun 2023 juga jumlah karyawan kontrak yang keluar lebih banyak yaitu 16 orang sedangkan karyawan tetap keluar hanya sebanyak 6 orang. Dilihat dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah orang keluar dari perusahaan lebih besar dibandingkan jumlah orang bergabung dengan perusahaan pada PT Asuransi Intra Asia.

Dapat dilihat dari data di atas yang menunjukkan keluarnya karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa beberapa karyawan di PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta kurang memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang rendah terhadap organisasi berpengaruh terhadap pencapaian organisasi. Setelah mengetahui data komitmen karyawan terhadap organisasi, maka kita juga ingin mengetahui kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Untuk menguji kepuasan kerja diantara karyawan tetap dan karyawan kontrak, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada beberapa karyawan. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT Asuransi Intra Asia. Sehingga didapatkan hasil pra-survey:

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PT Asuransi Intra Asia

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri		
Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena itu memenuhi ekspektasi saya.	90%	10%
Kepuasan kerja atas gaji/upah yang diterima		
Saya mendapatkan upah yang memadai dan sebanding, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban pada saya.	70%	30%
Kepuasan kerja atas Promosi		
Saya merasa senang dengan evaluasi yang dilakukan untuk promosi yang berdasarkan pada prestasi dan hasil kinerja karyawan.	70%	30%

Kepuasan kerja atas pengawasan		
Saya senang dengan pemimpin yang terbuka untuk menerima masukan, kritik dan pandangan dari staf yang berada dibawahnya.	80%	20%
Kepuasan kerja atas rekan kerja		
Saya merasa bahagia ketika rekan-rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	40%	60%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey Tahun 2024

Berlandaskan hasil pra-survey yang telah di teliti karyawan tetap pada perusahaan ini memiliki 90% kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Secara gaji/upah yang diterima 70% karyawan tetap merasa cukup. Adapun 70% karyawan tetap percaya bahwa tinjauan promosi adalah tepat berdasarkan kinerja karyawan dan prestasi kerja. Menurut 80% karyawan tetap mereka masih puas karena manajer dapat menerima saran, kritik dan masukan dari karyawannya. Tetapi hanya 40% karyawan tetap yang setuju dengan kepuasan atas rekan kerja dengan cara rekan kerja mereka saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Pada PT Asuransi Intra Asia

Pertanyaan	Jawaban	
	Ya (%)	Tidak (%)
Kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri		
Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena itu memenuhi ekspektasi saya.	70%	30%
Kepuasan kerja atas gaji/upah yang diterima		
Saya mendapatkan upah yang memadai dan sebanding, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban pada saya.	35%	65%
Kepuasan kerja atas Promosi		
Saya merasa senang dengan evaluasi yang dilakukan untuk promosi yang berdasarkan pada prestasi dan hasil kinerja karyawan.	40%	60%
Kepuasan kerja atas pengawasan		
Saya senang dengan pemimpin yang terbuka untuk menerima masukan, kritik dan pandangan dari staf yang berada dibawahnya.	80%	20%
Kepuasan kerja atas rekan kerja		
Saya merasa bahagia ketika rekan-rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	70%	30%

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survey Tahun 2024

Berlandaskan hasil pra-survey yang telah diteliti karyawan kontrak pada perusahaan ini hanya memiliki 70% kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan gaji/upah yang diterima karyawan kontrak hanya 35% yang merasa cukup. Adapun hanya 40% karyawan kontrak yang setuju dengan kepuasan kerja atas promosi. Tetapi 80% karyawan kontrak puas memiliki atasan yang terbuka untuk mendengar masukan, kritik dan pandangann karyawannya. Dan 70% karyawan kontrak merasa bahagia dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berlandaskan hasil dari pra-survey terdapat perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, perbedaan ini merujuk pada selisih gaji yang di dapatkan antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pencapaian jenjang karir dan kenaikan jabatan yang sulit di dapatkan oleh karyawan juga menjadi pemicu terjadinya ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja atas rekan kerja pada karyawan kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fransiska & Nelwan (2022) tentang Analisis Perbandingan Sikap Kerja Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap Pada PT. J Resources Bolaang Mongondow bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Numberi, 2023). Analisis Perbandingan Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada Matahari Departement Store Metropolitan Mall bahwa secara parsial tidak adanya perbedaan motivasi kerja dan loyalitas kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menjadi tolak ukur penulis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak dalam penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Perilaku Organisasi

Istilah "perilaku organisasi" mengacu pada cara karyawan dan kelompok bertindak di dalam perusahaan dan bagaimana tindakan mereka berdampak pada produktivitas Perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins & Timothy (2019) Bidang yang dikenal sebagai "perilaku organisasi" mengkaji bagaimana tindakan yang diambil oleh individu dan tim dalam suatu perusahaan mempengaruhi efisiensi dan efektivitasnya. Istilah "perilaku dalam organisasi" menggambarkan tindakan dan

reaksi individu dan tim dalam berbagai jenis bisnis. Menurut John W. Slocum & Don Hellriegel (2019), dalam buku “Organizational Behavior”, Perilaku organisasi mengkaji interaksi individu dan kelompok dalam suatu organisasi, serta hubungannya dengan lingkungan, dan bagaimana elemen-elemen ini mempengaruhi efektivitas organisasi. Perilaku organisasi berhubungan erat dengan keadaan yang terkait dengan pekerjaan, yang menganalisis perilaku dalam aspek kepuasan karyawan, tingkat pengunduran diri, efisiensi, serta hasil kerja individu ataupun kelompok.

Menurut Ahdiyana (2011) dalam memahami perilaku organisasi, perhatian utama terfokus pada tiga ciri khas yaitu:

1. Perilaku, memahami perilaku individu dalam organisasi, mengerti tingkah laku berbagai orang di dalam suatu organisasi.
2. Struktur, yang terkait dengan pembentukan tim dan distribusi tugas, kerja dalam suatu organisasi dari bagaimana merancang hingga bagaimana mengatur pekerjaan. Struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku individu atau para anggota dalam suatu organisasi tersebut.
3. Suatu proses yang melibatkan interaksi antar anggota suatu organisasi. Proses organisasi mencakup berbagai aspek penting, termasuk komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan serta pemahaman tentang kekuasaan.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Merupakan keinginan bersama dari seluruh karyawan agar pekerjaan mereka memberikan kebahagiaan. Kebahagiaan kerja bersifat subjektif dan bervariasi dari orang ke orang berdasarkan nilai-nilai mereka masing-masing. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbanding lurus dengan sejauh mana preferensinya terpenuhi dalam pekerjaannya. (Afandi, 2021). Apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja bagi karyawan adalah persepsi mereka tentang kemandirian atau respons emosional mereka terhadap berbagai elemen pekerjaan mereka, serta tingkat kenikmatan mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Dewi & Harjoyo (2019) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional dan psikologis yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya, serta keadaan di sekitar pekerjaan itu, kualitas hubungannya dengan

rekan kerja, nilai manfaat yang diperoleh melalui pekerjaan itu, dan sebagainya. Kepuasan dalam pekerjaan akan berdampak pada tingkat produktivitas yang sangat diinginkan oleh seorang manajer, oleh karena itu, penting bagi manajer untuk mengetahui langkah-langkah yang harus di ambil guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana pekerja melaporkan perasaan puas dengan pekerjaan mereka. Ketika seseorang bahagia dan puas dengan profesinya, hal itu terlihat dari sikapnya dan cara mereka menangani tantangan.

Indikator untuk menilai kepuasan dalam pekerjaan menurut Rast & Tourani (2012) dalam (Sunanda, 2020) antara lain:

1. Pekerjaan

Apakah terdapat unsur kepuasan dalam isi pekerjaan yang dilakukan seseorang?

2. Upah

Besar imbalan yang diperoleh seseorang untuk menjalankan suatu tugas bergantung pada kebutuhan yang dianggap sesuai.

3. Promosi

Ada kemungkinan individu bisa maju jauh melalui penawaran.

4. Pengawasan

Seseorang yang selalu memberikan arahan dan intruksi dalam menjalankan tugas.

5. Rekan kerja

Seorang teman yang selalu berhubungan dan berinteraksi selapma bekerja. Kadang-kadang individu merasa bahwa kolega mereka sangat menghibur, sementara di lain waktu, merka melihatnya kurang menyenangkan.

3. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu sikap yang mengungkapkan komitmen dan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan, kepeduliannya terhadap perusahaan dan keinginannya untuk mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, serta menunjukkan keinginannya untuk menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Komitmen terhadap organisasi ini dapat tumbuh melalui individu itu sendiri melalui keterikatan emosionalnya terhadap

perusahaan. Hal ini mencakup dukungan emosional, penerimaan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan, dan komitmen batin untuk mengabdikan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Ezi Hendri (2019), komitmen organisasi adalah tingkat dukungan yang diberikan pegawai terhadap organisasi, dan terdapat hubungan yang erat antara komitmen dengan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Ide ini merujuk pada seberapa besar dedikasi yang dimiliki individu terhadap tempat mereka bekerja serta keinginan mereka untuk terus berada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Sopiah dalam Jufrizen (2021), empat variabel berikut mempengaruhi loyalitas seseorang terhadap organisasi:

1. Pertimbangan Individu

Seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan pengalaman kerja.

2. Ciri-ciri Jabatan

Pertimbangkan antara lain faktor-faktor seperti tanggung jawab pekerjaan, kesulitan di tempat kerja, konflik peran, dan tingkat kesulitan.

3. Ciri-ciri Struktur

Ada atau tidaknya pekerja, sejauh mana organisasi mengendalikan pekerjaannya, dan bentuk organisasi (sentralisasi vs. desentralisasi) merupakan faktor-faktor yang relevan.

4. Riwayat Pekerjaan Sebelumnya

Seberapa berdedikasi seseorang terhadap pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh jumlah pengalamannya. Derajat dedikasi karyawan jelas berbeda-beda, mulai dari karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja di perusahaan, maupun karyawan yang baru bekerja beberapa tahun.

4. Karyawan Tetap

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan pekerja tetap adalah mereka yang terikat oleh perjanjian kerja untuk jangka waktu tidak terbatas. Menurut Sandewa Fadli (2018) Karyawan adalah individu yang memiliki pikiran, emosi, karakter, perilaku, dan kebutuhan yang beragam di dalam sebuah perusahaan, sehingga mereka tidak bisa diperlakukan sembarangan oleh atasan mereka.

5. Karyawan Kontrak

Yang dimaksud dengan “pegawai kontrak” dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah pekerja yang pekerjaannya bergantung pada syarat-syarat perjanjian tertulis. Masa percobaan tidak diwajibkan bagi calon karyawan kontrak oleh perusahaan. Mengingat perjanjian yang disebutkan di atas, masuk akal untuk mengklasifikasikan karyawan sebagai “kontrak” atau “permanen”, tergantung pada apakah kontrak mereka berlaku untuk jangka waktu tidak terbatas atau untuk jangka waktu tertentu. Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Kontrak atau outsourcing merupakan suatu bentuk hubungan kerja yang dikategorikan sebagai pekerjaan tidak stabil, sebuah istilah yang sering digunakan secara global untuk menunjukkan situasi pekerjaan tidak tetap yang bercirikan temporalitas, pekerjaan lepas, kurangnya jaminan, dan ketidakpastian yang melekat.” Alfikri (2018), berpendapat “Kontrak kerja, atau “perjanjian kerja”, adalah dokumen yang mengikat secara hukum yang merinci tugas dan hak seorang karyawan dan pemberi kerja atau pemilik bisnisnya”.

III. METODA PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian komparatif, yang berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kesenjangan perilaku atau status yang diamati di antara beberapa kelompok masyarakat. Kemudian akan membandingkan hubungan antara variabel-variabel akan dianalisis untuk menemukan sebab dan akibat. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang akan membandingkan beberapa variabel yang terjadi pada suatu objek penelitian. Variabel yang dimaksud adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dilihat dari status karyawan tetap serta karyawan kontrak PT Asuransi Intra Asia.

2. Jenis Sumber Data

Penelitian ini menggunakan observasi kuantitatif, yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi berbagai variabel untuk dipelajari dan membuat instrumen untuk mengukurnya. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu pegawai tetap dan kontrak PT Asuransi Intra Asia Kantor Pusat Jakarta.

3. Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2019) Populasi ialah kategori komprehensif yang mencakup semua entitas atau individu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari karena karakteristik atau atribut tertentu. Dari 98 peserta penelitian ini, 66 orang merupakan karyawan tetap dan 32 orang merupakan pekerja kontrak Kantor PT Asuransi Intra Asia Jakarta Pusat.

Sampel

Menurut Arikunto (2016) Penelitian dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel jika populasinya kurang dari 100. Dalam penelitian ini, total partisipan yang disurvei berjumlah 98 orang. Namun, masih ada 60 orang yang mengisi survei; 30 orang merupakan pegawai tetap dan 30 orang merupakan pekerja kontrak; Oleh karena itu, 60 orang dijadikan sampel untuk penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja

Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
X1.1	0,254	0,768	Valid
X1.2	0,254	0,660	Valid
X1.3	0,254	0,893	Valid
X1.4	0,254	0,881	Valid
X1.5	0,254	0,816	Valid
X1.6	0,254	0,805	Valid
X1.7	0,254	0,926	Valid
X1.8	0,254	0,839	Valid
X1.9	0,254	0,874	Valid
X1.10	0,254	0,754	Valid
X1.11	0,254	0,785	Valid
X1.12	0,254	0,740	Valid

X1.13	0,254	0,690	Valid
X1.14	0,254	0,871	Valid

Sumber: Kuesioner diolah dengan *SPSS* versi 26, 2024

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
X2.1	0,254	0,875	Valid
X2.2	0,254	0,778	Valid
X2.3	0,254	0,824	Valid
X2.4	0,254	0,810	Valid
X2.5	0,254	0,811	Valid
X2.6	0,254	0,804	Valid
X2.7	0,254	0,893	Valid
X2.8	0,254	0,801	Valid
X2.9	0,254	0,888	Valid
X2.10	0,254	0,783	Valid
X2.11	0,254	0,732	Valid
X2.12	0,254	0,635	Valid
X2.13	0,254	0,879	Valid
X2.14	0,254	0,709	Valid
X2.15	0,254	0,770	Valid

Sumber: Kuesioner diolah dengan *SPSS* versi 26, 2024

2. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,949	15	Relieble

Sumber: Kuesioner diolah dengan *SPSS* versi 26,2024

Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	0,952	15	Relieble

Sumber: Kuesioner diolah dengan *SPSS* versi 26, 2024

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja dan

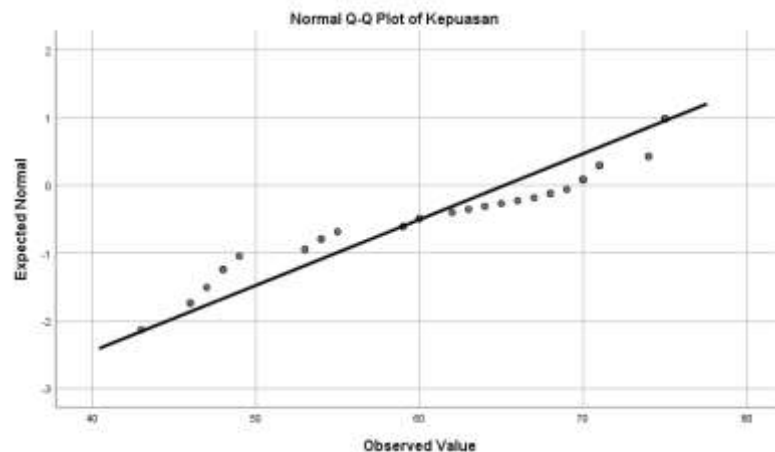
Komitmen Organisasi

Tests of Normality					
Kolmogorov Smirnov					
Kepuasan Kerja			Komitmen Organisasi		
Statistic	df	sig	Statistic	df	Sig
0,196	60	0.000	0,179	60	0.000

Sumber: Kuesioner diolah dengan *SPSS* versi 26, 2024

Berlandaskan table 4.5 Hasil Uji Normalitas untuk Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di atas, menunjukkan hasil dari seluruh variabel pada karyawan tetap serta karyawan kontrak memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana kurang dari 0,05. Dengan kata lain, data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

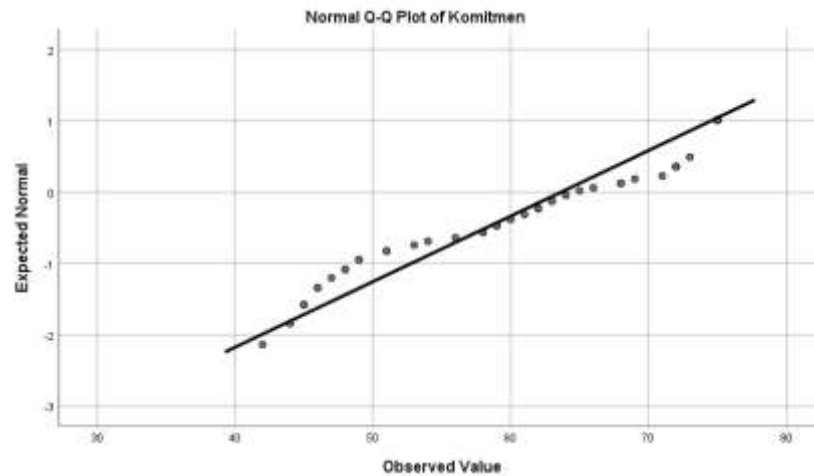
1) Scatter Plot Kepuasan Kerja



Sumber: Kuesioner diolah dengan *SPSS* versi 26

Berlandaskan visualisasi normalitas plot kepuasan kerja, dapat dijelaskan bahwa garis diagonal pada grafik tersebut mencerminkan kondisi yang tidak sempurna. Akibat adanya beberapa outlier, dapat dikatakan bahwa data yang dikumpulkan tidak mengikuti distribusi normal.

2) Scaterr Plot Komitmen Organisasi



Berlandaskan visualisasi normalitas plot kepuasan kerja, cara lain untuk melihatnya adalah bahwa kondisi tidak sempurna diwakili oleh garis diagonal pada grafik. Data tersebut bisa dikatakan tidak terdistribusi secara teratur karena terdapat beberapa titik yang jauh dari garis.

4. Hasil Uji Homogenitas

Tabel 4. 6 Uji Homogenitas Variabel Kepuasan Kerja

Test of Homogeneity of Variances					
		<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
Kepuasan Kerja	Based on Mean	0.621	1	58	0.434
	Based on Median	1.257	1	58	0.267
	Based on Median with adjusted df	1.257	1	46.604	0.268
	Based on trimmed mean	0.920	1	58	0.342

Berlandaskan Tabel 4.6 Nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,434 > 0,05 ditunjukkan oleh ukuran kepuasan kerja ketika membandingkan karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Hasilnya konsisten dengan hipotesis varians homogen.

Tabel 4. 7 Uji Homogenitas Variabel Komitemenn Organisasi

Test of Homogeneity of Variances					
		<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.

Kepuasan Kerja	Based on Mean	2.370	1	58	0.129
	Based on Median	2.729	1	58	0.104
Test of Homogeneity of Variances					
		<i>Levene Statistic</i>	df1	df2	Sig.
	Based on Median with adjusted df	2.729	1	5.527	0.104
	Based on trimmed mean	2.583	1	58	0.113

Berlandaskan table 4.7 di atas, terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik (Sig. 0,129 > 0,05) pada tingkat komitmen organisasi antara pekerja kontrak dan tetap. Hasilnya konsisten dengan hipotesis varians homogen.

5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 8 Ranks Uji Mann-Whitney Kepuasan Kerja

Ranks

Skor	Kelompok	n	Mean Rank	Sum of Rank
	Kepuasan Kerja Karyawan Tetap	30	37.97	1139.00
	Kelompok	n	Mean Rank	Sum of Rank
	Kepuasan Kerja Kontrak	30	23.03	691.00
	Total	60		

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berlandaskan table 4.8 Ranks Uji Mann-Whitney Kepuasan Kerja hasil dari karyawan tetap dengan mean rank 37.97. Sedangkan karyawan kontrak memiliki mean rank 23.03.

Tabel 4. 9 Hasil Statistik Uji Mann-Whitney

Kepuasan Kerja

Test Statistics ^a	
Skor	
Mann-Whitney U	226.000
Wilcoxon W	691.000
Z	-3.369

Asymp.sig (2-tailed)	.001
----------------------	------

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berlandaskan table 4.9 Hasil statistik Uji Kepuasan Kerja Mann-Whitney menunjukkan bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) adalah $0,001 < 0,05$ sehingga menyebabkan penolakan hipotesis nol. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak dan karyawan tetap berbeda secara signifikan pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4. 10 Uji Mann-Whitney Komitmen Organisasi

Ranks

Skor	Kelompok	n	Mean Rank	Sum of Rank
	Komitmen Organisasi Karyawan Tetap	30	37.78	1133.50
	Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak	30	23.22	696.50
	Total	60		

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berlandaskan table 4.10 Ranks Uji Mann-Whitney Komitmen Organisasi hasil dari karyawan tetap dengan skor mean rank 37.78. Sedangkan karyawan kontrak memiliki skor mean rank 23.22 dan.

Tabel 4. 11 Hasil Statistik Uji Mann-Whitney

Komitmen Organisasi

Test Statistics	
	Skor
Mann-Whitney U	231.500
Wilcoxon W	696.500
Z	-3.277
Asymp.sig. (2-tailed)	.001

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS versi 26, 2024.

Berlandaskan table 4.11 Uji Mann-Whitney untuk komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi asimtotik sebesar $0,001 < 0,05$, ditemukan signifikan secara statistik. Berdasarkan hal ini, teori yang diajukan tidak benar. Dengan demikian pekerja kontrak dan pekerja tetap berbeda signifikan pada variabel komitmen organisasi.

6. Pembahasan dan Implikasi Manajerial

A Kepuasan Kerja

1. Karyawan kontrak melaporkan kepuasan kerja lebih rendah dibandingkan karyawan tetap.
2. Ketidakpuasan terutama terkait dengan gaji/upah dan peluang promosi yang dirasa tidak sesuai dengan kompetensi mereka.
3. Karyawan kontrak sering mempertimbangkan untuk berhenti karena status kerja mereka membatasi peluang karier.
4. Rata-rata kepuasan kerja: karyawan tetap 4,58, karyawan kontrak 4,10.
5. Perbedaan ini sejalan dengan temuan penelitian lain, seperti oleh (Dinda T & Widyastuti, 2020)

B Komitmen Organisasi

1. Karyawan tetap menunjukkan komitmen organisasi lebih tinggi (4,23) dibandingkan karyawan kontrak (3,93).
2. Karyawan tetap memiliki keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab moral lebih besar terhadap perusahaan.
3. Karyawan kontrak cenderung kurang berinvestasi dalam keberhasilan perusahaan karena status mereka dianggap tidak mendukung komitmen jangka panjang.
4. Dimensi komitmen yang mencakup afektif, berkelanjutan, dan normatif semuanya menunjukkan bahwa karyawan tetap lebih berorientasi pada keberlangsungan di organisasi.
5. Temuan ini didukung oleh studi serupa dari (Ni Made B et al., 2017), yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam komitmen organisasi antara karyawan tetap dan outsourcing.

Kesimpulannya, status pekerjaan (tetap atau kontrak) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan karyawan tetap memiliki keunggulan pada kedua aspek ini.

C Implikasi Manajerial

1. Ukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup besar antara pegawai tetap dan kontrak. Ke depan, PT Asuransi Intra Asia dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan memberikan ruang untuk peningkatan gaji. Selain itu, perusahaan mungkin menawarkan promosi sebagai bentuk insentif bagi keberhasilan kerja karyawan.
2. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup besar antara pegawai tetap dan kontrak. Untuk meningkatkan komitmen, organisasi dapat menerapkan banyak strategi, termasuk memberdayakan sumber daya manusia dan memastikan kesetaraan di seluruh organisasi. Komunikasi yang efektif dan hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan sangat penting agar karyawan dapat memandang diri mereka sebagai anggota integral organisasi. Hal ini dapat menumbuhkan kesetiaan karyawan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A Kesimpulan

1. Temuan penelitian dan pembahasan menunjukkan adanya kesenjangan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan kontrak. Hasil uji Mann-Whitney U Nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,001 kurang dari 0,05 menunjukkan adanya perbedaan kepuasan kerja yang cukup besar antara karyawan tetap dan kontrak. Pegawai kontrak mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih

rendah dibandingkan dengan pegawai tetap. Karyawan kontrak menyatakan ketidakpuasannya terhadap gaji dan peluang promosi mereka.

2. Temuan penelitian dan pembahasan menunjukkan adanya kesenjangan komitmen organisasi antara pegawai tetap dan kontrak. Terdapat perbedaan komitmen organisasi yang cukup tinggi antara pegawai tetap dan kontrak, hal ini ditunjukkan dari hasil uji perbedaan Mann-Whitney Asymp.sig (2-tailed) bernilai 0,001 yaitu kurang dari 0,05. Pekerja kontrak tidak melakukan upaya sebanyak pekerja penuh waktu di perusahaan. Ada peningkatan nyata dalam loyalitas dan komitmen di antara staf tetap.

B Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan pemberian gaji/upah dan promosi sesuai dengan kontribusi mereka, agar kepuasan kerja dapat meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan membangun hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan, mampu memberikan kesejahteraan pada karyawannya dan diharapkan perusahaan dapat mempercepat proses status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap agar karyawan kontrak tetap ingin tinggal diperusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing."
- Ahdiyana, M. (2011). "Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Administrasi Negara UNY.No Title. "
- Alfikri, Z. (2018). "Sistem Kerja Kontrak Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang). Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang."
- Arikunto, S. (2016). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta."

- Dewi, P. D., & Harjoyo. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS."
- Dinda T, V., & Widyastuti. (2020). *Differences in Job Satisfaction Between Permanent Employees and Outsourcing Employees of PT. Domusindo Perdana: Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing PT. Domusindo Perdana. Vol 8 (2020): Educational and Psychological Conference in the 4.0 era Articles, 8, 1-4.*
- Edy, S. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group."
- Ezi Hendri. (2019). "Komunikasi Persuasif Pendekatan Dan Strategi, Cetakan Pertama, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 320."
- Fransiska Mamaghe, A., & Nelwan, O. S. (2022). "comparative analysis of contract employees' work attitudes with permanent employees at pt. j resources bolaang mongondow. In Trang 545 Jurnal EMBA (Vol. 10).".
- Handoko, T. H. (2020). "Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta."
- Hasibuan., M. S. P. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara. Masram. 2017. Manajemen Sumber Daya Profesio."
- John W. Slocum, & Don Hellriegel. (2019). *Equip your students with the skills to become effective, high performance managers in today's business world as you provide a solid foundation in organizational behavior with this unique competency-based approach. Hellriegel/Slocum's ORGANIZATIONAL BEHAVIOR.*
- Jufrizen. (2021). *Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 35-54.*
- Ni Made B, S. D., Bastanul, A. N., & Yani R. (2017). *Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. JURNAL SAINS DAN SENI ITS Vol. 6, No. 2 (2017), 6, 277-281.*
- Numberi, A. S. B. C. (2023). "Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Matahari Departement Store Metropolitan Mall. Universitas Kristen Indonesia."

- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). “Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 329–343.”
- Sandewa Fadli. (2018). ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Banggai Kepulauan.’ Jurnal Ilmiah Clean Government Vol. 1, No(: E-2620- 3014 : P2614-7742): 90–110.”.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2019). “*Organizational Behavior ‘Managerial Economics and Strategy’ Uses Real-World Issues and Examples to Illustrate How Economic Principles Impact Business Decisions. Emphases on Agency and Contract Theory, Managerial Behavioral Economics, Game Theory, and Pric.*”
- Sugiyono. (2018). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.Bandung: Alfabeta.”
- Sugiyono. (2019). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabet.”
- Suma, S., & Lesha, J. (2018). . *Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. European scientific journal, 9(17). 41-52.*
- Sunanda, W. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) Jurnal Ilmu Manajemen. 17, 20–36.*”.