

ANALISIS PERBANDINGAN SIKAP KERJA KARYAWAN KONTRAK DENGAN KARYAWAN TETAP PADA PT. J RESOURCES BOLAANG MONGONDOW*COMPARATIVE ANALYSIS OF CONTRACT EMPLOYEES' WORK ATTITUDES WITH PERMANENT EMPLOYEES AT PT. J RESOURCES BOLAANG MONGONDOW*

Oleh :

Ayu Fransiska Mamaghe¹**Olivia S. Nelwan²****Irvan Trang³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi
Manado

Email :

[¹ayufransiska787@gmail.com](mailto:ayufransiska787@gmail.com)[²olivia.nelwan@gmail.com](mailto:olivia.nelwan@gmail.com)[³irvan_trang@yahoo.com](mailto:irvan_trang@yahoo.com)

Abstrak : Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur sikap kerja karyawannya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan sikap kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka, terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Karyawan Tetap adalah mereka yang dipekerjakan dengan tanpa adanya batasan atau jangka waktu. Sedangkan Karyawan kontrak adalah karyawan yang hanya bekerja dengan jangka waktu yang sudah disepakati bersama perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif dengan teknik pengambilan data berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan 41 karyawan kontrak dan 39 karyawan tetap. Dengan teknik pengambilan sampling *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan uji *Independent Sample T-test*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada variabel sikap yaitu kepuasan kerja dan tidak terdapat perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada variabel sikap yang lain yaitu komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi.

Kata Kunci: sikap kerja, karyawan kontrak, karyawan tetap

Abstract: Every organization or company in implementing the program is always directed to achieve its goals. One of the factors that become the criteria for achieving the smooth goals of an organization or company is to identify and measure the work attitude of its employees. The organization is a complex entity that seeks to fully allocate human resources for the achievement of a goal. If an organization is able to achieve the goals that have been set, it can be said that the organization is effective. The purpose of this study was to determine whether there are differences in work attitudes between contract employees and permanent employees. This research is a comparative study with data collection techniques in the form of a questionnaire. The sample in this study amounted to 80 people with 41 contract employees and 39 permanent employees. With purposive sampling technique. This study used the Independent Sample T-test. The results show that there are differences in the work attitudes of contract employees and permanent employees on the attitude variable, namely job satisfaction and there is no difference in the work attitudes of contract employees with permanent employees on the other attitude variables, namely organizational commitment, work involvement, and organizational support.

Keywords: work attitude, contract employees and permanent employees

Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur sikap kerja karyawannya. Givson A. Panjaitan (2018). Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, Mardiasmo (2017).

Di Indonesia khususnya, terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan tetap didefinisikan sebagai pegawai (buruh dan sebagainya) yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan karyawan tidak tetap adalah karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan, atau bekerja berdasarkan kontrak kerja yang diberikan (dalam waktu tertentu).

Karyawan tetap dalam suatu perusahaan atau organisasi umumnya telah dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang menunjang kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Sistem kerja karyawan tidak tetap dalam suatu perusahaan pada umumnya menerapkan dalam rangka tahap seleksi karyawan demi mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan. Setelah melewati masa sistem kerja kontrak, maka perusahaan dapat memutuskan karyawan mana yang berpotensi tinggi dan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk kemudian diangkat menjadi karyawan tetap atau kemudian memutuskan kontrak dengan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk membantu kelancaran pekerjaan disuatu perusahaan maka hendaknya diperlukan setiap karyawan harus mempunyai sikap yang baik, Pitriyani Halim (2020). Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan. Tujuan organisasi dapat dicapai juga karena sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika bekerja, Kenneth (2010:129).

Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif. Penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti disini adalah penelitian Onibala, Saerang dan Dotulong (2017), penelitian Masinambow, Adolfini dan Taroreh (2017), penelitian Betteng, Kawet dan Nelwan (2017), penelitian Montolalu, Lengkong dan Taroreh (2021) yang merupakan penelitian terdahulu yang meneliti mengenai analisis perbedaan.

PT. J Resources Bolaang Mongondow (JRBM) mengoperasikan tambang emas di Provinsi Sulawesi Utara. Proyek tambang emas yang dimiliki perusahaan terdiri dari 2 block, yakni Block Lanut dan Block Bakan. Block Lanut terletak di Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, sedangkan Block Bakan terletak di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dan Kabupaten Bolaang Mongondow. Sebagai sebuah organisasi atau perusahaan yang di dalamnya terdapat karyawan, para karyawan seringkali menghadapi masalah dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja tersebut dapat disikapi dengan positif atau negatif oleh karyawan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi, namun perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat disikapi positif oleh karyawan. Sikap kerja tersebut meliputi empat variabel sikap yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan dukungan organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perbandingan Sikap Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap berdasarkan Kepuasan Kerja
2. Untuk mengetahui perbandingan Sikap Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap berdasarkan komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui perbandingan Sikap Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap berdasarkan keterlibatan kerja

4. Untuk mengetahui perbandingan Sikap Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap berdasarkan dukungan organisasi

TINJAUAN PUSTAKA

Sikap Kerja

Sikap kerja memiliki daya tarik ganda bagi manajer/pimpinan. Di satu sisi, sikap kerja merepresentasikan hasil penting yang perlu ditingkatkan. Pada sisi lain, sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain. Misalnya, kepuasan kerja yang rendah mungkin gejala nilai karyawan untuk keluar. Dengan demikian amat penting bagi manajer/pimpinan memahami penyebab dan akibat sikap-sikap kerja utama Alias (2018).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:107) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya. Seorang karyawan yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Dukungan Organisasi

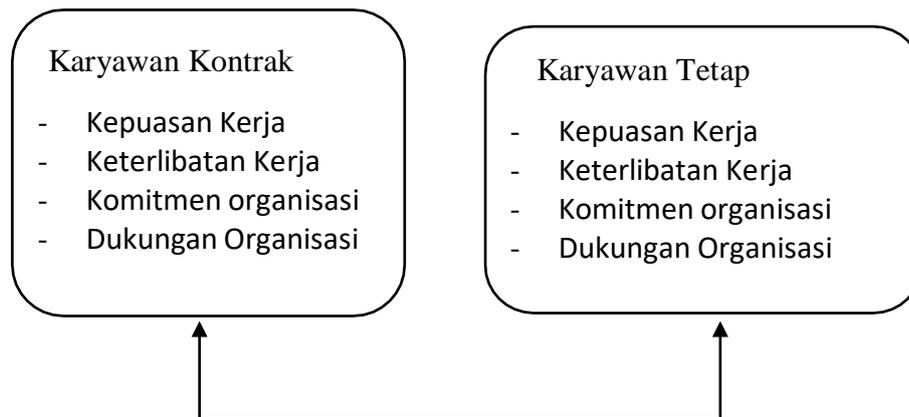
Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:701) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Penelitian Terdahulu

Massie, Lengkong dan Uhing (2021) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap Multimart Di Kota Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap memiliki perbandingan yang signifikan.

Sagay, Dotulong dan Lumintang (2019) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Asn Dan Thl Pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai ASN dan pegawai THL pada UPTD Wilayah 1 Dinas PUPRD Provinsi Sulawesi Utara.

Devi, Noer dan Rahmawati (2017) melakukan penelitian yang berjudul Analisis perbandingan pegawai tetap dan pegawai outsourcing ditinjau dari pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai *outsourcing*.

Kerangka Berpikir**Gambar 1. Kerangka berpikir**

Sumber: Kajian teoritik dan kajian empirik, 2022

Hipotesis Penelitian

H₀ : Diduga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Sikap Kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow

H_A : Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara Sikap Kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif komparatif. Menurut Nazir (2005: 58) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu. Pada penelitian ini variabelnya masih mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda. Jadi, penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari suatu variabel tertentu.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow dengan jumlah karyawan sebanyak 80 orang karyawan. Dengan rincian karyawan tetap sebanyak 39 orang dan karyawan kontrak 41 orang karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan, sampel ditetapkan secara *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono 2012), *purposive sampling* adalah Teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Sampel dalam penelitian ini adalah responden yang dianggap berkaitan dengan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow. Untuk karyawan kontrak pada PT. J Resources Bolaang Mongondow sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Untuk karyawan tetap, sampel ditetapkan secara *purposive sampling* sebesar 39 orang, sesuai dengan besarnya karakteristik karyawan kontrak pada PT. J Resources Bolaang Mongondow sehingga bisa dibandingkan. Jadi, jumlah responden yang digunakan disini adalah seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana berjumlah 80 responden.

Data dan Sumber

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri- ciri, kata-kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak valid. Apabila r_{hitung} berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliable. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Pengujian statistik *crobach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

Uji t-test

Uji *t* digunakan sebagai uji komparatif atau perbedaan apabila skala data kedua variabel adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan rumus *t-test separated varian* dengan 2 varian yang tidak homogen. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Karyawan Kontrak

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0.628	0.000	Valid
	2	0.714	0.000	Valid
	3	0.716	0.000	Valid
	4	0.817	0.000	Valid
	5	0.865	0.000	Valid

Komitmen Organisasi	6	0.628	0.000	Valid
	7	0.669	0.001	Valid
	8	0.774	0.000	Valid
	9	0.651	0.000	Valid
	10	0.773	0.000	Valid
Keterlibatan Kerja	11	0.646	0.000	Valid
	12	0.692	0.001	Valid
	13	0.692	0.000	Valid
	14	0.828	0.000	Valid
	15	0.866	0.000	Valid
Dukungan Organisasi	16	0.827	0.000	Valid
	17	0.630	0.000	Valid
	18	0.862	0.000	Valid
	19		0.000	Valid
	20		0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Karyawan Tetap

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0.606	0.000	Valid
	2	0.895	0.000	Valid
	3	0.870	0.000	Valid
	4	0.709	0.000	Valid
	5	0.688	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	6	0.645	0.000	Valid
	7	0.639	0.001	Valid
	8	0.830	0.000	Valid
	9	0.718	0.000	Valid
	10	0.870	0.000	Valid
Keterlibatan Kerja	11	0.678	0.000	Valid
	12	0.689	0.001	Valid
	13	0.843	0.000	Valid
	14	0.691	0.000	Valid
	15	0.678	0.000	Valid
Dukungan Organisasi	16	0.667	0.000	Valid
	17	0.684	0.000	Valid
	18	0.745	0.000	Valid
	19	0.668	0.000	Valid
	20	0.667	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Kontrak

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.807	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.710	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0.776	Reliabel
Dukungan Organisasi	0.756	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indikator memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel. Jadi semua pernyataan dari variabel penelitian adalah valid.

abel 4. Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Tetap

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.818	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.719	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0.700	Reliabel
Dukungan Organisasi	0.651	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel sudah reliabel. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

Uji Independent Sample T-Test

Perbandingan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap ditinjau berdasarkan kepuasan kerja

Tabel 5. Hasil uji independent sample t-test berdasarkan kepuasan kerja

Variabel Sikap Kerja	Status Karyawan	N	Mean	t hitung	Sig	Keputusan
Kepuasan Kerja	Karyawan	41	23.95	1.659	0.002	Ha diterima
	Kontrak					
Kepuasan Kerja	Karyawan	39	24.46	1.669		
	Tetap					

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel perhitungan hasil penelitian menggunakan independent sample t-test bahwa nilai t hitung untuk karyawan kontrak sebesar 1.659 dan nilai t hitung karyawan tetap sebesar 1.669, dengan sig 0,002 <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut berarti terdapat perbandingan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan kepuasan kerja. Dimana hasil t hitung karyawan tetap lebih besar daripada nilai t hitung karyawan kontrak.

Perbandingan Sikap Kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap ditinjau berdasarkan komitmen organisasi

Tabel 6. Hasil uji independent sample t-test berdasarkan komitmen organisasi

Variabel Sikap Kerja	Status Karyawan	N	Mean	t hitung	Sig	Keputusan
Komitmen Organisasi	Karyawan	41	21.29	835	0.490	Ha ditolak
	Kontrak					
Komitmen Organisasi	Karyawan	39	20.85	834		
	Tetap					

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel perhitungan hasil penelitian menggunakan independent sample t-test bahwa nilai t hitung karyawan kontrak sebesar 835 dan nilai t hitung karyawan tetap sebesar 834 dengan sig 0,490 >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil hitungan mendapati bahwa nilai t hitung karyawan kontrak lebih besar daripada nilai t hitung karyawan tetap. Hal tersebut berarti tidak terdapat perbandingan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan komitmen organisasi.

Perbandingan Sikap Kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap ditinjau berdasarkan keterlibatan kerja

Berdasarkan tabel berikut perhitungan hasil penelitian menggunakan independent sample t-test bahwa nilai t hitung karyawan kontrak sebesar 1.052 dan nilai t hitung karyawan tetap sebesar 1.057 dengan sig 0,017 >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. Nilai t hitung karyawan kontrak lebih besar

daripada nilai t hitung karyawan tetap. Hal tersebut berarti tidak terdapat perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan keterlibatan kerja.

Tabel 7. Hasil uji independent sample t-test berdasarkan keterlibatan kerja

Variabel	Status	N	Mean	t	Sig	Keputusan
Sikap Kerja	Karyawan	41	23.88	1.052	0.017	Ha ditolak
	Kontrak					
Keterlibatan Kerja	Karyawan	39	24.21	1.057		
	Tetap					

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Perbandingan Sikap Kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap ditinjau berdasarkan dukungan organisasi

Tabel 8. Hasil uji independent sample t-test berdasarkan dukungan organisasi

Variabel Sikap Kerja	Status	N	Mean	t hitung	Sig	Keputusan
Dukungan Organisasi	Karyawan	41	22.61	2.066	0.073	Ha ditolak
	Kontrak					
Organisasi	Karyawan	39	21.56	2.058		
	Tetap					

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel perhitungan hasil penelitian menggunakan independent sample t-test bahwa nilai t hitung karyawan kontrak sebesar 2.066 dan nilai t hitung karyawan tetap sebesar 2.058 dengan sig 0,073 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak. Nilai t hitung karyawan kontrak lebih besar daripada nilai t hitung karyawan tetap. Hal tersebut berarti tidak terdapat perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan dukungan organisasi.

Pembahasan

Perbandingan Sikap Kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan kepuasan kerja, yang berarti bahwa dalam bekerja karyawan tetap lebih memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dari pada karyawan kontrak. Hal ini dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan tetap lebih memiliki kedisiplinan yang tinggi yang membuat mereka giat dalam bekerja, dan mempertahankan kualitas mereka dalam bekerja sehingga karyawan tetap merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Handayani (2015), yang menyatakan hasil dari penelitian bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja pada karyawan kontrak dengan karyawan tetap di Bank Sulut

Perbandingan Sikap Kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan komitmen organisasi, yang berarti bahwa karyawan kontrak dengan karyawan tetap sama-sama memiliki komitmen yang sama dalam berorganisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Mahoney (2015), yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian tidak ada perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi x dan y.

Perbandingan Sikap Kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan

tetap berdasarkan keterlibatan kerja, yang berarti bahwa karyawan kontrak dengan karyawan tetap sama-sama memiliki keterlibatan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan

Perbandingan Sikap Kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan dukungan organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap pada PT. J Resources Bolaang Mongondow melalui uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan dukungan organisasi, yang berarti bahwa karyawan kontrak dengan karyawan tetap sama-sama saling mendukung dalam sebuah organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan kepuasan kerja.
2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan komitmen organisasi.
3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan keterlibatan kerja.
4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara sikap kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap berdasarkan dukungan organisasi.

Saran

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, berikut merupakan saran yang ditujukan baik untuk penelitian selanjutnya dan untuk tempat objek penelitian. Dari hasil penelitian ini, dapat disarankan agar perusahaan baik dari karyawan kontrak maupun karyawan tetap untuk meningkatkan indikator-indikator yang tidak dominan, seperti kepuasan kerja, yang memiliki hasil karyawan tetap memiliki kepuasan kerja yang lebih baik daripada karyawan kontrak. Sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan lebih baik lagi. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dan indikator untuk lebih mengetahui lebih dalam perbandingan persepsi antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, S. S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 1, No. 1. <https://jurnal.fe.umi.ac.id>. Diakses pada tanggal 06 Juni 2022
- Betteng, M. A., Kawet, L., & Nelwan, O. S. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dan Tenaga Harian Lepas (Thl) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17677/17203>. Diakses pada tanggal 06 Juni 2022.
- Devi, B. S. Noer, B. A. Yani, Rahmawati. (2017). Analisa perbandingan pegawai tetap dan pegawai Outsourcing ditinjau dari pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional Jurnal. *Sains dan seni ITS*. Vol.6, No.2. <https://ejurnal.Hs.ac.id>. Diakses pada tanggal 10 juni 2019.
- Givson, A. Panjaitan. (2018). <https://repository.uhu.ac.id>
- Handayani,T. (2015). *The comparison analysis of work Related attitude Between permanent employee's and temporany employee's in bank sulut*. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2 juni 2015. <https://media.neliti.com>. Diakses pada tanggal 11 juni 2019
- Kenneth. (2010). Teori sikap manusia. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Luthans. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

- Mahoney, A. (2015). *Commitment and Employee Development: Comparing Generations X and Y*. *International Journal of Management, Hal.* 1-65. https://scholarworks.sjsu.edu/civviewcontent.cgi?article=8144&context=etd_theses. Diakses 06 Oktober 2022
- Mardiasmo. (2017). *Efisiensi dan Efektivitas*. Jakarta: Andy
- Masinambow, C. N. P., Adolfini., & Taroreh, R. N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Pns Dan Non Pns Di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16069/15575>. Diakses pada tanggal 06 Juni 2022.
- Massie, K. P., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap Multimart Di Kota Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*. Vol. 5. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/36174/33723>. Diakses 06 Juni 2022.
- Montolalu, J. I., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 9. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/31823/30326>. Diakses pada tanggal 06 Juni 2022.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2015). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19120/19130>. Diakses pada tanggal 06 Juni 2022.
- Pitriyani Halim (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Jurnal EBMA*. Vol. 1. No. 2. <https://jurnal.ulb.ac.id>. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2022
- Rhoades, H. S., & Eisenberger, F. P. (2002). *Dukungan Organisasi*. *Jurnal Psikologi Terapan*. Vol. 7. No.3. Hal. 500
- Robbins, S. P. & Judge, A. T. (2014). *Organizational Behavior*. 16th Edition. McGraw-Hill.
- Sagay, M. I., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Asn Dan Thl Pada Uptd Wilayah 1 Dinas Puprd Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol. 10. No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40357/36419>. Diakses pada tanggal 06 Juni 2022.
- Sugiono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta