



PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA

^{1*}Dijah Julindrastuti, ²Iman Karyadi

Universitas Wijaya Kusuma, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

[*dijah.julind@gmail.com](mailto:dijah.julind@gmail.com)

Abstrak

Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel yang diminta kepada pemerintah Indonesia oleh IMF, World Bank dan ILO sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia tahun 1997, membuat pemerintah menerapkan adanya kebijakan karyawan kontrak pada perusahaan-perusahaan. Kebijakan yang terkait dengan status kepegawaian kontrak yang semakin meluas saat ini memperlihatkan dampak yang dianggap merugikan karyawan. Status yang tidak memberikan kejelasan pada masa depan karyawan untuk jangka panjang tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidakpuasan kerja, sehingga akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi di mana dia bekerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non edukatif di Universitas Islam Malang. Sampel penelitian ini adalah karyawan non edukatif yang berstatus kontrak dan tetap. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak sederhana. Ukuran sampel yang dipakai adalah 87 karyawan yang terdiri dari karyawan kontrak 45 orang dan karyawan tetap 42 orang. Teknik analisis yang dipakai adalah Independent sample t test untuk menguji pengaruh status kepegawaian terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan Regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Status Kepegawaian, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The Flexible Labor Market Policy requested by the Indonesian government by the IMF, World Bank and ILO as a condition of providing assistance to deal with the economic crisis that occurred in Indonesia in 1997, prompted the government to implement a contract employee policy in companies. Policies related to contract employment status that are increasingly widespread today show an impact that is considered detrimental to employees. A status that does not provide clarity on the employee's future for the long term does not rule out job dissatisfaction, so that it will affect employee commitment to the organization where he works. Therefore, the purpose of this study was to examine the effect of employment status on job satisfaction and employee performance. The population of this study were all non-educational employees at the Islamic University of Malang. The sample of this research is non-educational employees who have contract and permanent status. The sampling technique was carried out using a simple random technique. The sample size used was 87 employees consisting of 45 contract employees and 42 permanent employees. The analysis technique used is Independent sample t test to test the effect of employment status on job satisfaction and employee performance and multiple linear regression to examine the effect of job satisfaction on employee performance.

Keywords: Employment Status, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Krisis Moneter yang terjadi di Indonesia menjelang akhir tahun 1997 memaksa pemerintah mengambil Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel dimana kebijakan ini diminta oleh International Monetary Fund (IMF), World Bank dan International Labour Organization (ILO) sebagai syarat pemberian bantuan untuk menangani krisis

ekonomi yang terjadi di Indonesia. Kebijakan tersebut diantaranya berkaitan dengan munculnya status kepegawaian kontrak yang mana akibat dari penerapan kebijakan tersebut saat ini pemakaian karyawan kontrak pada perusahaan atau organisasi semakin meluas. Akibat dari semakin banyaknya perusahaan atau organisasi yang menggunakan karyawan kontrak, hal ini

memperlihatkan dampak yang dianggap merugikan karyawan.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Handoko (2001) mengemukakan "kepuasan kerja itu dapat terjadi, dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan pekerjaan itu sendiri, gaji, peningkatan karir, rekan kerja dan pengawasan atasan (Gunduz et al., 2012). Status yang tidak memberikan kejelasan pada masa depan karyawan untuk jangka panjang tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidakpuasan kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi di mana dia bekerja.

Kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja. Dengan pengaturan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama

(Agustina, 2009). Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2005:98) merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang didasari oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Pendapat lain juga menyebutkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Lewa dan Subowo, 2005). Simanjatak (2005) menyatakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompensasi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Begitu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga sulit untuk menentukan dan mencari solusi satu persatu. Namun dengan memanfaatkan referensi dan teori yang ada sebelumnya, dapat ditelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001). Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Al Ahmadi (2009) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya.

Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya. Karena apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki perilaku puas terhadap pekerjaannya biasanya memiliki ciri mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan yang nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Burgess (2006) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai kontrak dengan pegawai tetap. Secara umum penggunaan pekerja kontrak tidak sesuai dengan strategi SDM yang mempromosikan komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Selain itu para pekerja kontrak merasa dirinya tidak dilibatkan dan tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pegawai tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Wickramasinghe (2011) dan Graaf (2012) juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaiannya.

Latar belakang individu dalam perusahaan yang berbeda (pegawai tetap dan pegawai kontrak) tentu saja secara psikologis akan memunculkan perilaku yang berbeda. Karyawan dengan status pegawai tetap memiliki perasaan yang lebih aman dan nyaman dalam bekerja dimana ia tidak akan merasa gelisah akan kehilangan pekerjaannya. Selain itu karyawan dengan status pegawai tetap memiliki beberapa

keunggulan dibandingkan dengan pegawai kontrak diantaranya memiliki gaji tetap, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja serta kesempatan untuk promosi jabatan. Karyawan dengan status pegawai tetap, akan berusaha mempertahankan statusnya tersebut yang diimplementasikan dengan bekerja giat untuk memajukan perusahaan dan tidak ingin keluar dari perusahaan. Keadaan diatas akan berbeda dengan karyawan dengan status pegawai kontrak di mana kondisi tersebut tidak akan dimiliki oleh karyawan dengan status pegawai kontrak.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan status kepegawaian serta untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Status Karyawan

Status karyawan adalah keadaan yang membedakan karyawan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi yaitu dibedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu maksimal hanya 3 tahun dimana apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian serta jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja tanpa ada batasan jangka waktu lamanya bekerja dimana hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam "Perjanjian Kerja Untuk

Waktu Tidak Tertentu". Terkait dengan hubungan kerja ini perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan serta jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri, maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan penggantian uang penggantian hak sesuai UU

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2010). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara, 2010). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011)

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2010) adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalkan kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim

organisasi. Faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Penilaian kinerja meliputi beberapa aspek diantaranya menurut Rivai (2011), aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu :

1. Kemampuan teknis, adalah kemampuan karyawan berkaitan dengan pemahaman dan kompetensi dalam melaksanakan bidang tugas yang dihadapi. Kemampuan teknis meliputi kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, dan peralatan atau fasilitas kerja yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut mampu mengembangkan gagasan-gagasan yang bersifat strategis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta mengatasi hambatan-hambatan kerja dalam mencapai tujuan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki karyawan untuk mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya. Robbins (2003:218) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Sehingga dapat dirumuskan bahwa kinerja (P) = $f(A \times M \times O)$, dan $M = V \times E \times II$. Hasibuan (1996:76) menjelaskan bahwa: $A = Ability$ adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. $O = Opportunity$ adalah kesempatan yang

dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu. $M = Motivation$ adalah keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi dalam hal ini merupakan fungsi dari: $V = Valence$ adalah kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan. $E = Expectancy$ yaitu berhubungan dengan pendapat bahwa perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula. $I = Instrumentality$ adalah besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara efektif.

Menurut (Gomes, 1995:135) penilaian terhadap kinerja mempunyai tujuan untuk *me-reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*) Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan, dan penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi *asset* utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan individu yang menjadi pelaksana dalam pekerjaan yang menunjang tercapainya tujuan, diman dalam menjalankan pekerjaan mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran dan sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Handoko (2001) mengemukakan kepuasan kerja itu dapat terjadi, dapat dilihat dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang dapat timbul karena adanya kesesuaian

antara harapan karyawan dengan kenyataan yang disediakan pekerjaannya. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya tersebut. Sebaliknya jika seseorang memiliki kepuasan yang rendah dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Lima (5) indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. *Job it self* (Pekerjaan itu Sendiri)
- b. Menurut Luthans (1995), unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar.
- c. *Supervision* (Pengawasan)
Luthans (1995) berpendapat bahwa tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.
- d. *Pay* (Imbalan)

Menurut Robbins (2001) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan".

- e. *Promotion* (Kesempatan Kerja)
Menurut Luthans (1998) menyatakan bahwa "Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan". Menurut Nitisemito (2000) promosi adalah "Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan

yang lain yang lebih tinggi". Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih terjamin.

f. *Co-Workers* (Rekan Kerja)

Luthans (1998) menyatakan bahwa "Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja.

Hipotesis

Menurut Burgess (2006) bahwa kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak Memiliki perbedaan dimana secara umum penggunaan pekerja kontrak tidak sesuai dengan strategi SDM yang mempromosikan komitmen organisasional yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Selain itu para pekerja kontrak merasa dirinya tidak dilibatkan dan tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pegawai tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Wickramasinghe (2011) dan Graaf (2012) juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaiannya. Dari uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis

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

Banyak penelitian yang telah dilakukan terkait ada tidaknya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diantaranya adalah

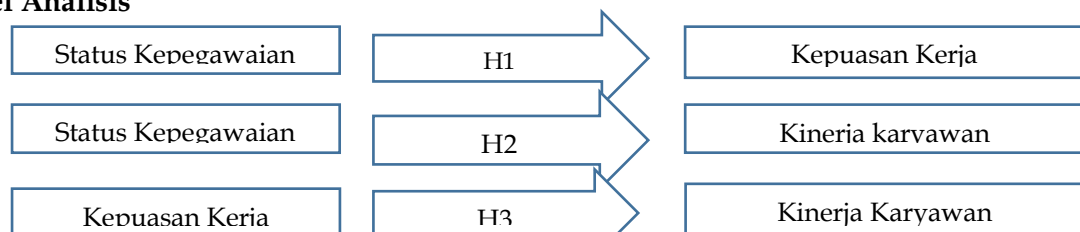
hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2012). Hasil penelitiannya menemukan bahwa karakteristik status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana pelayanan. Secara umum, petugas pelayanan dengan status PNS mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang non PNS. Penelitian Kahya (2007) juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan sesuai dengan status karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat perbedaan kinerja karyawan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Al-Ahmadi (2009) menyampaikan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja). Ada beberapa penelitian yang dilakukan tetapi tidak menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Crossman & Zaki (2003) mengadakan penelitian dan menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Packard & Motowidlo (1987 dalam Al-Ahmadi, 2009) mempelajari hubungan stres subjektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di antara perawat rumah sakit, dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Model Analisis



Gambar 1. Model Analisis

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang membahas sebab akibat atau penelitian yang bersifat kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2011: 37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non edukatif di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Menurut Sugiyono (2011).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sample merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling yaitu sampel yang mudah tersedia. Sekaran (1992) memberikan pedoman tentang ukuran sampel, yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk semua riset. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 42 karyawan tetap dan 45 karyawan kontrak.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel bebas yaitu Status kepegawaian (X1) untuk hipotesis 1 dan 2 dan Kepuasan kerja (X2) untuk hipotesis 3. Variabel terikat terdiri dari Kepuasan kerja untuk hipotesis 1 dan Kinerja karyawan untuk hipotesis 2 dan 3.

Status Kepegawaian (X1). Status kepegawaian dalam penelitian ini dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap dikode 1 dan karyawan kontrak dikode 2. Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Variabel ini dengan skala 5 point (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) Indikator-indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Pekerjaan dapat mengembangkan diri pegawai

3. Kepuasan terhadap penghasilan yang sesuai dengan kontribusi
4. Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum
5. Kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karier
6. Memberikan kesempatan pegawai untuk maju
7. Rekan kerja dapat diandalkan dalam penyelesaian tugas
8. Rekan kerja saling mendukung dalam pekerjaan
9. Atasan secara berkala meminta pendapat tentang pekerjaan
10. Atasan melakukan pengarahan dalam pekerjaan

Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan :

1. Kemampuan teknis yaitu kemampuan dalam menggunakan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan.
2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas, karyawan terhadap hasil kerjanya.
3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, serta kemampuan mengkomunikasikan permasalahannya.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh peneliti dengan menggunakan metode survey yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan non edukatif.

Teknik analisa yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji reliabilitas serta untuk menjawab hipotesis dilakukan Uji Regresi Linier Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identifikasi Responden berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Karyawan Tetap berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	28	67
Wanita	14	33
Total	42	100

Tabel 2. Karakteristik Karyawan Kontrak berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	30	67
Wanita	15	33
Total	45	100

2. Identifikasi Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Karyawan Tetap berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SD	1	2
SMP	3	7
SMA	14	34
Diploma	8	19
S1	16	38
S2	-	-
S3	-	-
Total	42	100

Tabel 4. Karakteristik Karyawan Kontrak berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SD	3	2
SMP	8	7
SMA	15	34
Diploma	7	19
S1	12	38
S2	-	-
S3	-	-
Total	45	100

3. Identifikasi Responden berdasarkan Pendapatan

Tabel 5. Karakteristik Karyawan Tetap berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Prosentase (%)
< Rp 1.000.000,-	1	2
Rp 1.000.000,- - < Rp 2.000.000,-	3	7
Rp 2.000.000,- - < Rp 3.000.000,-	14	34
Rp 3.000.000,- - < Rp 4.000.000,-	8	19
≥ Rp 4.000.000,-	16	38
Total	42	100

Tabel 6. Karakteristik Karyawan Kontrak berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Prosentase (%)
< Rp 1.000.000,-	3	2
Rp 1.000.000,- - < Rp 2.000.000,-	8	7
Rp 2.000.000,- - < Rp 3.000.000,-	15	34
Rp 3.000.000,- - < Rp 4.000.000,-	7	19
≥ Rp 4.000.000,-	12	38
Total	45	100

4. Identifikasi Responden berdasarkan Usia

Tabel 7. Karakteristik Karyawan Tetap berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 - 30 Tahun	1	3
31 - 40 Tahun	16	38
41 - 50 Tahun	16	38
51 - 60 Tahun	9	21
Total	42	100

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Kontrak berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 - 30 Tahun	20	45
31 - 40 Tahun	15	33
41 - 50 Tahun	5	11
51 - 60 Tahun	5	11
Total	45	100

Untuk Uji validitas memberikan hasil bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena signifikan ($<0,05$) dan mempunyai korelasi $>0,3$ dan untuk Uji Reliabilitas memberikan hasil kepuasan kerja adalah sebesar 0,829 dimana kuesioner ini juga dapat diandalkan karena nilai Cronbach Alpha nya diatas 0,7 sedangkan untuk uji Realibilitas untuk Kinerja karyawan adalah 0,711 dimana kuesioner ini juga dapat diandalkan karena nilai Cronbach Alpha nya diatas 0,7.

PEMBAHASAN

Jumlah sampel sebanyak 87 responden yang terdiri dari 42 orang karyawan tetap dan 45 orang karyawan kontrak

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah: terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Untuk menguji hipotesis 1 digunakan *independent sample t test*, jika signifikansi maksimal 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil signifikansi *t test for equality of means* sebesar $0,036 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai tetap, sebesar 3,7143 $>$ kepuasan kerja pegawai kontrak sebesar 3,4778. Hasil pengujian SPSS menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja pegawai tetap lebih besar daripada kepuasan kerja pegawai kontrak ($3,7143 > 3,4778$) dengan perbedaan sebesar 0,036, dimana ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini **diterima**.

Uji hipotesis 2 terdapat perbedaan kinerja karyawan antara pegawai tetap dan

pegawai kontrak. Untuk menguji hipotesis 2 menggunakan *independent sample t test*. menunjukkan bahwa: signifikansi *levene's test for equality of variance* sebesar $0,579 > 0,05$ berarti variansnya sama, dengan demikian persyaratan asumsi *independent sample t test* terpenuhi. Hasil signifikansi *t test for equality of means* sebesar $0,748 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Kinerja karyawan tetap sama saja dengan kinerja karyawan kontrak. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini **tidak diterima**. Kinerja karyawan yang memiliki status tetap ataupun kontrak yang menunjukkan hasil yang sama terjadi karena jenis dan beban pekerjaan yang mereka lakukan adalah sama dimana penghasilan yang mereka terima juga tidak ada perbedaan serta sanksi yang mereka terima juga sama membuat mereka tidak memiliki motivasi yang cukup kuat untuk meningkatkan kinerjanya.

Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 dalam penelitian ini diuji menggunakan regresi linear sederhana. Hasil uji regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,075 dan nilai t hitung sebesar 0,030 dengan signifikansi sebesar $0,784 > 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini **tidak diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian naik turunnya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kondisi ini terjadi karena pekerjaan yang mereka lakukan sama, beban kerja yang sama dimana pada sisi

yang lain tidak disertai dengan pemberian reward yang berbeda antara karyawan dengan status tetap dan karyawan dengan status kontrak sehingga akhirnya mereka bekerja sekedar menjalankan tugas saja dan tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerjanya. Penghasilan yang diterima oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak yang tidak berbeda secara signifikan serta hak-hak lain yang mereka terima di luar gaji adalah sama membuat kepuasan yang mereka dapat tidak berbeda secara signifikan sehingga hal ini tidak akan memacu mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Hipotesis 1 diterima. Kepuasan kerja pegawai tetap lebih besar daripada Kepuasan kerja pegawai kontrak ($3,7143 > 3,4778$) dengan perbedaan sebesar 0,036, dengan demikian terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak diterima.
2. Hipotesis 2 ditolak. Hasil signifikansi *t test for equality of means* sebesar $0,748 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Kinerja karyawan tetap sama saja dengan kinerja karyawan kontrak.
3. Hipotesis 3 ditolak. Hasil uji regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,075 dan nilai t hitung sebesar 0,030 dengan signifikansi sebesar $0,784 > 0,05$. Dengan demikian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, berikut ini saran yang direkomendasikan :

1. Sebaiknya organisasi memberikan status kepegawaian yang lebih memberikan jaminan keamanan dalam kehidupan mereka sehingga mereka akan bekerja lebih baik karena adanya jaminan status kepegawaian mereka.

2. Sebaiknya organisasi memberikan reward dan punishment yang jelas tanpa melihat status kepegawaian mereka dimana hal diharapkan akan bisa memberikan kepuasan kepada mereka yang mana akan membuat kinerja mereka menjadi lebih baik.
3. Membuat aturan yang jelas terhadap hak dan kewajiban karyawan tetap dan karyawan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandrov, Aliosha, Babakus, Emin & Yavas, Ugur. 2007. Perceived Management Concern for Frontline Employees and Customers on Turnover Intentions : Moderating Role of Employment Status. *Journal of Service Research*.9(4), p:356-371
- Aydogdu, Sinem & Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*.1(3), pp:43-53
- Biggs, David & Swailes, Stephen. 2006. Relations, Commitment and Satisfaction in Agency Workers and Permanent Workers. *Employee Relations*.28(2), Pp:130
- Boles, James, Madupalli. Ramana, Rutherford, Brian, Wood. J.Andy. 2007. The relationship of facets of salesperson jobsatisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 22(5), Pp:311-321
- Burgess, John. Julia, Conell. 2006. Temporary Work and Human Resources Management: Issues, Challenges and Responses. *Personnel Review*; 35(2), pp:129
- Djati, S, Pantja dan Khasaini, M. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen organisasional, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.5(1), h:25 - 41
- Feather, N.T. & Rauter, Katrin, A. 2004. Organizational Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity,

- Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.77, pp:81-94
- Graaf, de Marloes. 2012. Job Satisfaction and Contingent Employment. *Journal De Economist*. 160, pp:197-218
- Gunduz, Hulya, C, Gunzel, Ayse dan Ulutas Tugce. 2012. Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58, pp:363 - 369
- Handoko, (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (12th Ed). Yogyakarta: BPFE
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th Ed). Yogyakarta: ANDI.
- McCormack, D., Casimir, G. M., Dyjurkovic, N. & Yang L. 2009. Workplace bullying and intention to leave amongst schoolteachers in China: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 39: 2106 - 2127
- Meyer, J P and Allen, N J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment: Some methodological considerations, *Human Resource Management Review*, 1: 61-98
- Purwanto, Surya. 2010. Perbedaan Motivasi Kerja Intrinsik dan Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak Pada Pabrik Es Saripeto Surakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi pada Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Safitri, I.P. Wahyu. Rahardjo, Kusdi. Djudi, Moch. 2014. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 10(1), h:215-239 812
- Seong J.Y., Hong D.S. & Park. W.W. 2012 Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: The mediating role of person-organization fit. *Asia Pac Journal Management* 29, pp:1105-1129
- Sopiah. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit ANDI
- Srimulyani, VA. 2009. Tipologi dan Atesenden Komitmen organisasional. *Jurnal Ilmiah Widya Wartha*. 3(14), h:156-172
- Susanj, Zoran and Jakopec, Ana. 2012. Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. *Psychological Topics*. 21(3), pp:509-526.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.