

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEKERJA LEPAS BIRO KONSULTAN

Ginangar dan Benedicta P. Dwi Riyanti

Magister Psikologi Profesi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
[thegilifourteen@gmail.com](mailto:thegilifourteen@gmail.com); [benedictariyanti@yahoo.com](mailto:benedictariyanti@yahoo.com)

### Abstrak

Dengan kepuasan kerja, sebuah perusahaan dapat lebih menjaga komitmen para karyawannya terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah asumsi di atas juga berlaku untuk pekerja lepas. Contohnya kepuasan kerja pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B. Lingkungan kerja yang kekeluargaan, rekan kerja dari perguruan tinggi yang sama, keahlian tersalurkan dengan baik, dan pekerjaan yang tidak membuat bosan menjadi sumber kepuasan kerja pekerja di sana. Kepuasan kerja para pekerja lepas membuat mereka mampu berkomitmen terhadap Biro Konsultan PT. B walaupun sudah memiliki pekerjaan di perusahaan lain. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan dua kuesioner, yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire* dan *Organizational Commitment Questionnaire*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif dan komitmen normatif, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan dengan komitmen kontinuitas. Dengan demikian semakin puas para pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B dalam bekerja, maka mereka akan semakin berkomitmen secara emosional terhadap Biro Konsultan PT. B dan secara moral merasa wajib untuk tetap berada di Biro Konsultan PT. B. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak Biro Konsultan PT. B untuk memperhatikan tiga aspek kepuasan kerja yang masih kurang, yaitu aspek status sosial, aspek kesempatan untuk maju, aspek kepastian dan keamanan, dengan memfasilitasi dan memberikan kepercayaan kepada para pekerja lepas untuk memegang tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga mereka dapat lebih menunjukkan keahliannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tetap terbuka ruang untuk membangun komitmen pada organisasi untuk pekerja lepas dengan mengelola kepuasan kerja mereka.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, pekerja lepas

### Abstract

*With job satisfaction, a company can better maintain the commitment of its employees. This study aims to explore the applicability of the assumption for freelance workers. For example, freelance workers in Bureau Consultant PT. B experience close working relationship, have co-workers from the same college, opportunity to use their expertise, and interesting tasks which become sources for their job satisfaction. Satisfying with their job can make them able to commit to Bureau Consultant PT. B despite having a job at another company. The participant of this study are all freelancer working at the Bureau Consultant PT. B. The quantitative approach used in this study with two questionnaires, Minnesota Satisfaction Questionnaire and Organizational Commitment Questionnaire. Results of the study show that there is a positive relationship between job satisfaction with affective commitment and normative commitment, while job satisfaction doesn't have a relationship with continuance commitment. Therefore, the more freelancer in Bureau*

*Consultant PT. B satisfied with their work, they will be more committed emotionally to Bureau Consultant PT. B and morally feel obliged to remain in Bureau Consultant PT. B. Based on the results, it is suggested to Bureau Consultant PT. B to pay attention to three aspects of job satisfaction are still lacking, the aspect of social status, aspects of the opportunity to move forward, the aspect of certainty and security, to facilitate and give confidence to the freelancers to hold the higher responsibility so that they can better demonstrate their competencies at work. This will lead to more satisfied workers. This study indicate that it is possible to build organizational commitment for freelance worker by managing their job satisfaction.*

*Keywords: job satisfaction, organizational commitment, freelance worker*

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dari kesuksesan perusahaan tersebut. Karyawan yang dimaksud tentunya yang berkualitas dan mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk mampu bekerja sesuai dengan tuntutan, karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya adalah kepuasan karyawan akan pekerjaannya. Menurut Hoppeck (dalam As'ad, 1984), kondisi ini disebut sebagai kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya. As'ad (1984) menambahkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan, dimana perasaan ini merupakan refleksi dari perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.

Jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, karyawan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen terhadap organisasi menurut Allen dan Mayer (1997) sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Chan (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan

memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi.

Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari Hasthakirti (2002), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut, komitmen organisasi yang dikorelasikan dengan kepuasan kerja dibagi ke dalam tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Kepuasan kerja dan komitmen afektif memiliki hubungan positif yang signifikan, begitu pula dengan kepuasan kerja dan komitmen normatif. Sebaliknya, kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas tidak memiliki hubungan yang signifikan. Gunlu, dkk. (2010) juga menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Tidak hanya memiliki hubungan yang signifikan, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Seniati (2006) yang berjudul *pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia*, yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas. Selain itu, hasil lain yang

diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Seniati (2006) adalah kepuasan kerja merupakan variabel mediator antara iklim psikologis dan komitmen dosen pada universitas. Wijaya (2012) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Parwita (2013), mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, dapat terlihat bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memang memiliki hubungan yang positif, bahkan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung kepada komitmen organisasi. Penelitian lain mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh Kusumastutty (2002) menambahkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi antara *freelancer* dan karyawan tetap atau pegawai *fulltime*. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa status kerja sebagai karyawan tetap atau pun *freelancer* tidak akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hasil penelitian yang berbeda muncul dari penelitian yang dilakukan oleh Herlina (1998) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dosen kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan dosen tetap. Justru karyawan yang memiliki status kontrak lah yang memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibanding karyawan tetap menurut hasil penelitian ini.

Sebenarnya terdapat karakteristik yang khas dari pekerja *freelance*. Mereka bisa jadi tidak merasa terbebani untuk berkomitmen terhadap suatu perusahaan, karena jika dikeluarkan dari sebuah perusahaan mereka tidak segan untuk mencari perusahaan lain yang mau mempekerjakannya. Mereka juga bisa jadi bekerja pada beberapa perusahaan sekaligus, sehingga tidak mengikatkan

hatinya hanya pada satu perusahaan tertentu saja. Namun di sisi lain karyawan kontrak juga memiliki peluang untuk memiliki komitmen organisasi tinggi, karena jika mereka tidak memiliki komitmen organisasi tinggi, perusahaan dapat mengeluarkan karyawan tersebut begitu saja dan mereka kesulitan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Bisa juga ketika karyawan kontrak tidak berkomitmen terhadap perusahaan tertentu, maka sudah menyalahi kontrak kerja yang disepakati oleh karyawan kontrak dan perusahaan.

Umumnya responden penelitian untuk komitmen organisasi adalah karyawan tetap atau praktisi profesional. Selain karyawan tetap atau praktisi profesional, yang menjadi responden penelitian adalah dosen di sebuah universitas seperti penelitian yang dilakukan oleh Herlina (1998) di atas. *Freelancer* memiliki bahasa ilmiah yaitu pekerja lepas. Menurut Silvia (2008), pekerja lepas adalah seseorang yang memasuki situasi kerja untuk jangka waktu tertentu; dapat seminggu, sebulan atau tergantung perencanaannya. Pekerja lepas melakukan pekerjaan sampingan yang biasanya diberlakukan untuk proyek khusus atau untuk bisnis musiman (Smit, dalam Silvia, 2008). Oleh sebab itu, pekerja lepas dapat melakukan dua atau lebih pekerjaan dalam satu hari kerja.

Penelitian tentang komitmen organisasi dengan mengambil biro konsultan sebagai tempat penelitian masih terbatas, terlebih lagi pada biro konsultan psikologi. Fenomena yang ada di biro konsultan psikologi yang akan dibahas ini sesuai menggambarkan konstruk kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan juga menjadikan pekerja lepas sebagai responden penelitiannya. Biro Konsultan yang dimaksud adalah Biro Konsultan PT. B. Biro Konsultan PT. B berdiri pada tanggal 9 September 1999 di Jakarta, yang menangani jasa konsultasi psikologi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Klinis, dan Psikologi Pendidikan

dan Sekolah. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan klien, jasa konsultasi Psikologi Klinis dihapuskan oleh Biro Konsultan PT. B karena kurangnya permintaan dari klien. Sebelumnya Biro Konsultan PT. B juga menyediakan jasa pelatihan dengan tema yang diajukan oleh klien, namun karena semakin sedikitnya permintaan klien maka jasa pelatihan dihapuskan juga oleh Biro Konsultan PT. B. Sampai saat ini, jasa yang masih diberikan oleh Biro Konsultan PT. B adalah jasa di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dan Psikologi Pendidikan dan Sekolah.

Hingga saat ini Biro Konsultan PT. B memiliki enam klien tetap yang secara berkala menggunakan jasa Biro Konsultan PT. B, diantaranya Bank CA, CA *Finance*, PT. WAS, PT. Ind, PT. Obat, Tbk, dan Perguruan M. Serupa dengan penyedia jasa konsultasi psikologi lain, klien-klien memberi kepercayaan kepada Biro Konsultan PT. B juga dalam proses rekrutmen dan promosi di perusahaannya melalui pemberian psikotes. Setelah pemberian psikotes, Biro Konsultan PT. B berkewajiban untuk membuat laporan psikologi dari kandidat-kandidat yang diterima atau dipertimbangkan untuk masuk ke perusahaan klien. Pemberian psikotes dan pembuatan laporan psikologi yang dilakukan oleh Biro Konsultan PT. B disebut dengan proyek.

Dalam struktur organisasi Biro Konsultan PT. B, jabatan tertinggi berada di tangan pemilik sekaligus pelaksana harian Biro Konsultan PT. B. Pemilik sekaligus pelaksana harian Biro Konsultan PT. B terdiri dari tujuh orang yang terbagi menjadi dua bagian, yaitu lima orang yang masih aktif dan dua orang yang tidak begitu aktif. Dua orang yang tidak begitu aktif hanya sesekali ikut serta dalam proyek, namun masih aktif dalam memberikan ide-ide demi kemajuan Biro Konsultan PT. B. Pemilik sekaligus pelaksana harian membawahi dua orang kepala divisi, yaitu Kepala Divisi Psikologi Industri dan Organisasi dan

Kepala Divisi Pendidikan dan Sekolah. Seorang kepala divisi biasanya merangkap sebagai seorang pimpinan proyek (pimpro), namun jika kepala divisi yang bersangkutan berhalangan, maka dapat digantikan oleh karyawan lain yang ikut di dalam proyek tersebut dan dirasa mampu untuk memimpin proyek.

Kepala divisi membawahi karyawan yang saat ini berjumlah lima belas orang. Karyawan di Biro Konsultan PT. B biasa disebut dengan *associate*. *Associate* ini yang merupakan *freelancer* atau pekerja lepas. Karakteristik dari pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B sedikit berbeda dengan karakteristik pekerja lepas pada umumnya yang bekerja pada sebuah Biro Konsultan. Pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B menjadi administrator sebuah psikotes dari awal hingga akhir, dan bahkan ada yang sampai menulis sebuah laporan psikologi dari para peserta psikotes. Selain itu, pekerja lepas yang terbentuk dalam tim juga harus mempersiapkan sendiri alat tes yang digunakan untuk psikotes. Jika tidak sedang menjalani sebuah proyek, pekerja lepas diminta untuk melakukan kontrol kualitas (*quality control* atau QC) terhadap laporan psikologi yang telah dibuat. Pekerja lepas juga diminta untuk memberikan cap dan *emboss* Biro Konsultan PT. B pada laporan psikologi yang telah lolos QC, serta membuat buku yang berisi laporan psikologi bagi klien yang meminta. Rata-rata pekerja lepas yang bekerja di Biro Konsultan PT. B adalah mereka yang baru lulus sarjana atau program magister, belum ada pengalaman kerja, dan pekerja yang ingin mencari pengalaman di dunia kerja (khususnya pengalaman kerja di biro konsultan). Alasan pertemanan atau berasal dari perguruan tinggi yang sama juga menjadi karakteristik yang khas dari pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B.

Secara teknis, pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B terdiri dari tiga level, yaitu pekerja lepas senior, pekerja lepas junior, dan pekerja lepas berstatus magang.

Pekerja lepas senior adalah pekerja lepas yang selalu mengikuti proyek yang sedang dijalani Biro Konsultan PT. B dan terikat dengan proses berlangsungnya proyek. Salah seorang dari pekerja lepas senior biasanya merupakan pimpinan proyek (pimpro) jika kepala divisi sedang berhalangan untuk memimpin sebuah proyek. Pekerja lepas junior juga terdiri dari dua jenis, yaitu pekerja lepas yang menetap bekerja di Biro Konsultan PT. B, dan pekerja lepas yang bekerja di Biro Konsultan PT. B namun memiliki pekerjaan di perusahaan lain selain di Biro Konsultan PT. B. Pekerja lepas yang memiliki pekerjaan di perusahaan lain rata-rata siap membantu ketika dibutuhkan dalam mendukung proyek yang sedang dilaksanakan Biro Konsultan PT. B.

Terakhir adalah pekerja lepas berstatus magang, yaitu pekerja lepas yang berstatus karyawan paruh waktu dan hanya diminta membantu proyek di Biro Konsultan PT. B sewaktu-waktu. Rata-rata pekerja lepas magang masih berstatus mahasiswa atau hanya ikut proyek di biro konsultan sesekali. Pekerja lepas magang dapat juga dikatakan sebagai pekerja lepas cadangan atau hanya dipanggil jika Biro Konsultan PT. B kekurangan anggota untuk sebuah proyek. Perbedaan mendasar antara pekerja lepas senior, pekerja lepas junior, dan pekerja lepas magang adalah pekerjaan pekerja lepas magang hanya sebatas sampai proses psikotes selesai dan tidak sampai membuat laporan. Sedangkan pekerja lepas junior dan senior sebagian besar adalah psikolog yang harus membuat laporan.

Pekerja lepas yang memiliki pekerjaan di perusahaan lain merupakan pekerja paruh waktu karena pekerja lepas tersebut tidak terikat kontrak atau ikatan kerja dan hanya bekerja di Biro Konsultan PT. B sebagai pekerjaan sampingan. Menurut kamus Bank Indonesia (2014), pekerja paruh waktu adalah [pekerja](#) yang bertugas hanya dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja atau [hari kerja](#) normal, misalnya seseorang yang ditunjuk

sebagai staf ahli atau jabatan lain pada suatu perusahaan yang hanya [bekerja](#) selama tiga hari dalam seminggu. Sedangkan menurut pakar *Human Resources* (HR), Heathfield (2014), menyatakan bahwa karyawan paruh waktu merupakan *temporary employee* atau karyawan sementara yang dipekerjakan untuk membantu pengusaha untuk memenuhi tuntutan bisnis yang belum memungkinkan pemilik perusahaan untuk menghindari biaya menyewa karyawan biasa. Harapan pemilik perusahaan adalah bahwa jika karyawan sementara berhasil, maka karyawan sementara akan dipekerjakan.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan Biro Konsultan PT. B, saat ini setiap hari kerja Biro Konsultan PT. B selalu menjalankan proyek yang diberikan oleh klien. Bahkan dalam satu hari bisa berada di beberapa tempat berbeda. Padatnya proyek yang dijalankan, tidak diimbangi dengan jumlah pekerja lepas yang dimiliki Biro Konsultan PT. B. Pekerja lepas Biro Konsultan PT. B saat ini sudah banyak yang berfokus pada pekerjaannya di perusahaan lain dan tidak selalu dapat diikutsertakan dalam proyek Biro Konsultan PT. B karena kesibukannya. Jika memang sangat membutuhkan bantuan pekerja lepas, Biro Konsultan PT. B hanya bisa mengandalkan pekerja lepas dari mahasiswa-mahasiswa yang sedang kerja praktik atau memang sedang bekerja paruh waktu di Biro Konsultan PT. B. Ketika Biro Konsultan PT. B tidak memiliki pekerja lepas yang cukup untuk diperbantukan di proyek-proyek yang sedang dijalankan oleh Biro Konsultan PT. B, maka proyek tersebut cenderung mengalami penundaan. Jika proyek tetap dipaksakan untuk dilaksanakan akan banyak menemui kesulitan dan kinerja para pekerja lepas (biasanya berjumlah tiga orang jika dipaksakan) tidak optimal. Kesulitan yang ditemui pekerja lepas diantaranya tidak dapat menangani dan mengontrol pelamar satu per satu dan juga akan kesulitan saat

mewawancarai pelamar. Jika sebuah proyek dari klien mengalami penundaan, maka klien tersebut akan mencari biro konsultan lain yang dapat langsung melaksanakannya dan efeknya Biro Konsultan PT. B akan kehilangan pemasukan dari klien tersebut.

Walaupun beberapa pekerja lepas tidak lagi memilih bekerja di Biro Konsultan PT. B dan lebih mementingkan bekerja di perusahaan lain, ada pula pekerja lepas yang sudah bekerja di perusahaan lain juga memilih untuk tetap bekerja dan terus membantu Biro Konsultan PT. B secara sukarela. Berdasarkan wawancara singkat yang dilaksanakan kepada salah satu pekerja lepas Biro Konsultan PT. B, ada beberapa pekerja lepas Biro Konsultan PT. B yang sering ikut serta proyek dengan sukarela tanpa diminta meskipun saat itu ia ada banyak pekerjaan atau harus mengikuti rapat di perusahaan tempat ia bekerja. Walaupun tidak ada ikatan atau perjanjian kerja seperti kontrak kerja, pekerja lepas tersebut secara sukarela membantu proyek di Biro Konsultan PT. B dan merasa berkewajiban untuk membantu menyelesaikan proyek-proyek Biro Konsultan PT. B sampai selesai dengan hasil sebaik-baiknya.

Menurut pengakuan dari pekerja lepas yang diwawancarai tersebut, pekerja lepas yang sukarela membantu proyek Biro Konsultan PT. B tersebut merasa lingkungan kerja Biro Konsultan PT. B menyenangkan dan kekeluargaan sehingga menjadi pendorong pekerja lepas tersebut sukarela membantu proyek. Selain itu, adanya rekan kerja yang berasal dari perguruan tinggi yang sama juga membuat mereka dapat menikmati bekerja di Biro Konsultan PT. B. Keahlian dan kemampuan yang mereka miliki juga dapat tersalurkan dengan baik, sesuai dengan bidang kerjanya. Aktivitas pekerjaan yang tidak membuat bosan juga menjadi salah satu pendorong pekerja lepas tersebut sukarela membantu proyek di Biro Konsultan PT. B. Tidak hanya proyek,

menurut pengakuan pekerja lepas yang diwawancarai, ada pula pekerja lepas yang secara sukarela membantu segala hal, dari persiapan alat tes untuk psikotes hingga urusan administrasi di kantor pusat Biro Konsultan PT. B. Hal-hal yang mendorong pekerja lepas untuk bekerja dan membantu secara sukarela di Biro Konsultan PT. B termasuk ke dalam faktor-faktor kepuasan kerja yang dikemukakan Dawis, Weiss, Lofquist, dan England (1967).

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta pemaparan fenomena bahwa faktor-faktor kepuasan kerja para pekerja lepas membuat mereka bertahan dan bekerja secara sukarela di Biro Konsultan PT. B, maka penelitian dilakukan untuk mencari tahu ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B. Penelitian pada perusahaan yang bertaraf biro konsultan psikologi belum banyak terlihat, demikian pula pada pekerja freelance, untuk itu hasil dari penelitian ini dapat juga dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki topik serupa, dan secara khusus sebagai bahan acuan untuk menyusun intervensi yang tepat dalam strategi meningkatkan kepuasan kerja para pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B.

## **METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian *non-experimental* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kumar (2005), jika melihat pada jenis penelitian berdasarkan tujuan (objektivitas), penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasi (*correlational research*) karena peneliti ingin mencari tahu ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jika dikategorikan berdasarkan jumlah kontak yang dilakukan kepada responden atau jumlah pengambilan data, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian

*cross-sectional* karena pengambilan data hanya dilakukan sebanyak satu kali. Penelitian *cross-sectional* dilakukan untuk melihat kebiasaan dari sebuah fenomena, situasi, masalah dengan melihat populasi (Kumar, 2005).

### **Variabel Penelitian** **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah penilaian para pekerja lepas Biro Konsultan PT. B mengenai seberapa jauh pekerjaannya dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya dengan melibatkan perasaannya, yang diukur menggunakan kuesioner *Minessota Satisfaction Questionnaire* (MSQ).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah derajat seberapa jauh para pekerja lepas secara emosi terikat dan terlibat dalam organisasi, dan secara psikis menunjukkan perasaan tertentu terhadap orgnisasi, serta memberikan penilaian terhadap organisasi tersebut. Derajat tersebut dilihat dari skor kuesioner *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang menunjukkan persepsi para pekerja lepas mengenai komitmennya terhadap Biro Konsultan PT. B.

### **Responden Penelitian**

Responden penelitian ini adalah seluruh pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B, yaitu sebanyak 15 orang pekerja lepas. Pekerja lepas tersebut memiliki karakteristik telah bekerja di Biro Konsultan PT. B selama minimal 3 bulan agar mereka telah cukup mengikuti rutinitas kegiatan di Biro Konsultan PT. B seperti psikotes, menyiapkan alat tes, kontrol kualitas (*quality control*), dan penulisan laporan (bagi pekerja lepas yang sudah bergelar Psikolog). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harrel (1976), ditemukan bahwa masa kerja seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja orang tersebut.

### **Metode dan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, oleh karena itu alat ukur yang digunakan disajikan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner yang disajikan terdiri dari dua set kuesioner, yaitu kuesioner *Minessota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). MSQ terdiri dari 20 item mengenai 20 aspek kepuasan kerja, sedangkan OCQ terdiri dari 24 item mengenai tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Selain itu, di dalam kuesioner, peneliti menambahkan lembar kesediaan untuk menjadi responden penelitian serta lembar data diri yang dapat dijadikan data demografi.

### **Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Dengan ketersediaan jumlah responden yang terbatas maka uji psikometrik terhadap kuesioner yang dipakai dilakukan bersamaan dengan pengambilan data. Kedua kuesioner tersebut pada dasarnya sudah cukup sering digunakan dalam berbagai studi tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebelumnya. Untuk kuesioner MSQ terdapat 15 item yang valid dalam mengukur kepuasan kerja. Berikut tabel hasil uji validitas kuesioner MSQ:

**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Kuesioner MSQ**

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Item1	0,375	Item11	0,719
Item2	0,589	Item12	0,355
Item3	0,448	Item13	0,589
Item4	0,721	Item14	0,840
Item5	0,692	Item15	0,580
Item6	0,687	Item16	0,320
Item7	0,424	Item17	0,428
Item8	0,643	Item18	-0,054

Item9	0,637	Item19	0,406
Item10	-0,057	Item20	0,636

Keterangan: item 1, item 10, item 12, item 16, dan item 18 dinyatakan tidak valid karena bernilai di bawah 0,378 (koefisien tabel korelasi Gravetter & Wallnau (2007), n=20)

Kuesioner MSQ juga terbukti reliabel dan memiliki kekonsistenan yang baik jika suatu saat responden diukur kembali menggunakan kuesioner MSQ, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,906. Menurut Anastasi & Urbina (1997), sebuah alat ukur dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $\geq 0,8$ .

Sedangkan pada kuesioner OCQ, terdapat 18 item valid dalam mengukur komitmen organisasi. Kuesioner OCQ ini juga dinyatakan reliabel dan memiliki kekonsistenan yang baik jika suatu saat responden diukur kembali menggunakan kuesioner OCQ, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,911 ( $\alpha \geq 0,8$ ;  $0,911 \geq 0,8$ ).

**Tabel 2: Hasil Uji Validitas Kuesioner OCQ**

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Item1	0,817	Item13	0,551
Item2	0,125	Item14	-0,117
Item3	0,518	Item15	-0,255
Item4	0,674	Item16	0,415
Item5	0,606	Item17	0,527
Item6	0,618	Item18	0,362
Item7	0,803	Item19	0,612
Item8	0,558	Item20	0,651
Item9	0,204	Item21	0,536
Item10	0,372	Item22	0,559
Item11	0,176	Item23	0,713
Item12	0,588	Item24	-0,039

Keterangan: item 2, item 9, item 11, item 14, item 15, dan item 24 dinyatakan tidak valid

karena bernilai di bawah 0,344 (koefisien tabel korelasi Gravetter & Wallnau (2007), n=24)

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode perhitungan statistik non-parametrik. Perhitungan statistik non-parametrik digunakan karena sumber data yang digunakan memiliki data berskala ordinal, yaitu tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi. Selain itu, responden yang diambil adalah sebanyak 15 orang, di mana sampel dengan jumlah 15 orang merupakan sampel kecil dan dapat dipastikan menggunakan perhitungan statistik non-parametrik (Corder & Foreman, 2009). Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka perhitungan statistik yang digunakan adalah perhitungan korelasi Spearman dengan alasan kedua variabel, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, adalah peringkat atau *ranks* (tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi) (Gravetter & Wallnau, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen afektif yang diperoleh sebesar 0,835, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan  $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$  adalah 0,703. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih besar dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga  $H_0$  dapat ditolak. Berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen afektif secara signifikan.

**Hasil Perhitungan Korelasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif**

**Tabel 3: Perhitungan Korelasi Spearman Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif**

			Kepuasan Kerja	Komitmen Afektif
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Koefisien Korelasi	1	0,835**
		Sig. (2-tailed)		0
		N	15	15
	Komitmen Afektif	Koefisien Korelasi	0,835**	1
		Sig. (2-tailed)	0	
		N	15	15

Keterangan: Korelasi signifikan pada  $\alpha = 0.05$  (2-tailed).

**Hasil Perhitungan Korelasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif**

**Tabel 4: Perhitungan Korelasi Spearman Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Kontinuitas**

			Kepuasan Kerja	Komitmen Kontinuitas
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Koefisien Korelasi	1	0,515*
		Sig. (2-tailed)		0,05
		N	15	15
	Komitmen Kontinuitas	Koefisien Korelasi	.515*	1
		Sig. (2-tailed)	0,05	
		N	15	15

Keterangan: Korelasi signifikan pada  $\alpha = 0.01$  (2-tailed).

Nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas yang diperoleh sebesar 0,515, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan  $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$  adalah 0,56. Oleh karena itu, nilai

perhitungan korelasi Spearman lebih kecil dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga  $H_0$  gagal ditolak ( $H_a$  ditolak). Berarti tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen kontinuitas secara signifikan.

**Hasil Perhitungan Korelasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Normatif**

**Tabel 5: Perhitungan Korelasi Spearman Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Normatif**

			Kepuasan Kerja	Komitmen Normatif
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Koefisien Korelasi	1	0,588*
		Sig. (2-tailed)		0,021
		N	15	15
	Komitmen Normatif	Koefisien Korelasi	0,588*	1

Sig. (2-tailed)	0,021
N	15

Keterangan: Korelasi signifikan pada  $\alpha = 0.05$  (2-tailed)

Nilai korelasi Spearman antara kepuasan kerja dan komitmen normatif yang diperoleh sebesar 0,588, sedangkan nilai koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman dengan  $df = n - 2 = 15 - 2 = 13$  adalah 0,56. Oleh karena itu, nilai perhitungan korelasi Spearman lebih besar dari koefisien korelasi pada tabel korelasi Spearman sehingga  $H_0$  ditolak. Berarti ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen normatif secara signifikan.

### Skor Rata-rata Setiap Aspek Kepuasan Kerja

**Tabel 6: Skor Rata-rata Setiap Aspek Kepuasan Kerja**

Nomor Item	Aspek	Rata-rata
2	Kebebasan	3,133
3	Variasi dalam pekerjaan	2,8
4	Status sosial	2,33
5	Supervisi	3,267
6	Supervisi teknis	3,067
7	Nilai moral	3,4
8	Kepastian dan keamanan	2,6
9	Pelayanan sosial	3,067
11	Penggunaan kemampuan	3,133
13	Kompensasi (upah atau imbalan)	3,133
14	Kesempatan untuk maju	2,6
15	Tanggung jawab	2,867
17	Kondisi kerja	2,733
19	Penghargaan dan pengakuan ( <i>recognition</i> )	3
20	Prestasi kerja	3

Berdasarkan tabel di atas, terdapat beberapa aspek yang bernilai rata-rata tinggi, diantaranya adalah kebebasan, supervisi, penggunaan kemampuan, dan kompensasi (upah atau imbalan). Aspek kepuasan kerja dari segi penggunaan kemampuan dan kompensasi bisa memiliki rata-rata tinggi karena memang kemampuan dan keahlian pekerja lepas di

Biro Konsultan PT. B diperlukan dan dihargai demi menunjang pekerjaan di Biro Konsultan PT. B. Kompensasi yang diterima oleh para pekerja lepas pun sesuai dengan yang dikerjakannya ketika mereka telah menjalani sebuah proyek. Pada aspek kebebasan, para pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B diberikan keleluasaan dalam menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk membantunya dalam bekerja. Para pekerja lepas pun didukung untuk belajar demi mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Suasana kerja kekeluargaan di Biro Konsultan PT. B membuat para pekerja lepas memiliki hubungan dekat dengan *owner* sekaligus pelaksana harian Biro Konsultan PT. B.

Ada pula aspek yang memperoleh nilai rata-rata rendah, diantaranya aspek status sosial, kepastian dan keamanan, dan kesempatan untuk maju. Para pekerja lepas yang bekerja di Biro Konsultan PT. B rata-rata bekerja dengan rutinitas pekerjaan yang hampir sama, maksudnya tingkat kesulitan pekerjaan yang dikerjakan tidak meningkat dan cenderung sama. Tanggungjawabnya pun serupa. Dengan tanggung jawab yang serupa dalam setiap pekerjaan, para pekerja lepas memiliki kepuasan kerja dari aspek status sosial yang tergolong rendah. Dawis, Weiss, Lofquist, dan England (1967) juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi jabatan atau tanggung jawab seorang individu, maka semakin penting pula individu tersebut dalam pekerjaannya yang dapat membuatnya puas. Selain itu, dengan adanya tanggung jawab yang serupa tersebut membuat rasa aman para pekerja lepas dalam pekerjaan yang diambilnya menjadi semakin berkurang.

### Skor Rata-rata Setiap Komponen Komitmen Organisasi

**Tabel 7: Skor Rata-rata Setiap Komponen Komitmen Organisasi**

Komponen Komitmen Organisasi	Rata-rata	Nilai Rata-rata Maksimum
Komitmen Afektif	56,86	75
Komitmen Kontinuitas	56,75	75
Komitmen Normatif	50,43	75

Secara umum komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pekerja lepas tergolong masih kurang dari nilai rata-rata maksimum yang mungkin diperoleh masing-masing komponen, yang artinya para pekerja lepas masih kurang memiliki komitmen terhadap organisasi. Ketiga nilai rata-rata komponen komitmen organisasi pun bernilai di bawah nilai rata-rata maksimum yang mungkin diperoleh para pekerja lepas. Jika melihat dari perolehan nilai rata-rata yang didapatkan para pekerja lepas, nilai rata-rata komitmen afektif memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Artinya, rata-rata para pekerja lepas lebih memiliki dorongan dan keinginan untuk terus bekerja di Biro Konsultan PT. B secara emosional dibandingkan bekerja di Biro Konsultan PT. B dengan mempertimbangkan untung rugi yang didapatkan ketika bekerja dan merasa berkewajiban bertahan di Biro Konsultan PT. B secara moral.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada bab 4, terdapat beberapa item yang tereliminasi pada kuesioner MSQ dan kuesioner OCQ. Item-item yang tereliminasi pada kuesioner MSQ otomatis tidak dapat mengukur beberapa aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Dawis, Weiss, Lofquist, dan England (1967). Aspek-aspek tersebut adalah aktivitas dalam pekerjaan, kekuasaan, kebijakan perusahaan dan praktiknya, kreativitas, dan rekan kerja. Begitu pula dengan kuesioner OCQ, item-item pada komitmen kontinuitas banyak yang

tereliminasi sehingga komitmen kontinuitas tidak dapat terukur dengan baik. Item-item pada komitmen afektif dan komitmen normatif pun ada yang tereliminasi, sehingga proporsi item untuk mengukur komitmen afektif dan komitmen normatif jadi tidak seimbang.

Hal di atas dikarenakan adanya limitasi penelitian berupa kondisi para pekerja lepas yang bekerja berpindah-pindah keluar kota sehingga peneliti hanya dapat menemui dan mengambil data sebanyak satu kali. Dengan pengambilan data sebanyak satu kali tersebut, peneliti akhirnya melakukan uji validitas dan reliabilitas bersamaan dengan pengambilan data yang tidak memungkinkan peneliti untuk merevisi item-item yang memiliki nilai validitas yang rendah.

Kepuasan kerja juga dinyatakan tidak memiliki hubungan dengan komitmen kontinuitas pada kesimpulan di atas. Asumsi peneliti mengenai komitmen kontinuitas tidak relevan dengan kondisi para pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B terbukti dari adanya kesimpulan tersebut. Melihat penjelasan dari komitmen kontinuitas di atas, dikatakan bahwa karyawan bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain, sedangkan yang terjadi di Biro Konsultan PT. B adalah para pekerja lepas Biro Konsultan PT. B bertahan bukan karena tidak memiliki pilihan bekerja di tempat lain, melainkan mereka memiliki banyak pilihan untuk bekerja di perusahaan lain. Contohnya ada beberapa pekerja lepas yang juga bekerja di perusahaan lain sambil bekerja di Biro Konsultan PT. B atau bahkan memilih untuk bekerja sepenuhnya di perusahaan lain.

Selain itu, mengenai nilai rata-rata pada aspek-aspek kepuasan kerja, pada tabel 6 terlihat bahwa ada beberapa aspek-aspek yang bernilai rata-rata besar, yaitu aspek kebebasan, supervisi, penggunaan kemampuan, dan kompensasi (upah dan imbalan), yang artinya Biro Konsultan PT.

B sudah memperhatikan kepuasan kerja para pekerja lepas dari aspek-aspek tersebut. Dengan adanya suasana kerja kekeluargaan di Biro Konsultan PT. B, membuat para pekerja lepas memiliki hubungan yang dekat dengan atasannya, bahkan dengan pemilik sekaligus pelaksana harian di Biro Konsultan PT. B. Kedekatan antara atasan dengan para pekerja lepas memunculkan kepuasan dalam bekerja.

Para pekerja lepas juga diberikan kebebasan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuannya, sehingga para pekerja lepas dapat terus belajar. Kemampuan para pekerja lepas juga sangat diakui oleh Biro Konsultan PT. B. Kemampuan di sini misalnya seperti kemampuan dalam menjadi administrator psikotes ataupun membuat laporan psikologi. Upah yang diterima oleh para pekerja lepas pun sudah sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja yang dikerjakan oleh mereka, sehingga para pekerja lepas merasa sudah cukup puas dalam bekerja sehari-hari di Biro Konsultan PT. B.

Ada pula beberapa aspek yang masih harus lebih diperhatikan oleh Biro Konsultan PT. B, diantaranya aspek status sosial, kepastian dan keamanan, dan kesempatan untuk maju. Jika melihat kembali pada teori yang dikemukakan oleh Dawis, Weiss, Lofquist, dan England (1967) pada pembuatan kuesioner MSQ, jika individu (dalam hal ini adalah pekerja lepas) mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang maka individu tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya. Pada Biro Konsultan PT. B, pekerja lepas sudah diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Cara Biro Konsultan PT. B untuk mengembangkan para pekerja lepas adalah dengan sering mengikutsertakan pekerja lepas dalam proyek yang berbeda-beda. Hal tersebut dimaksudkan agar pekerja lepas dapat memperoleh pengalaman yang kaya dan belajar dari pengalaman mengikuti proyek yang berbeda-beda tersebut. Namun, di sisi lain para pekerja lepas belum memiliki

kesempatan untuk memegang tanggung jawab lebih atau memegang jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Jabatan yang memungkinkan saat ini menurut peneliti adalah jabatan sebagai seorang pimpinan proyek (pimpro). Adapun pekerja lepas yang sudah mendapatkan kesempatan memiliki tanggung jawab lebih adalah pekerja lepas yang sudah sering mengikuti proyek tertentu.

Aspek lain yang memiliki nilai rata-rata yang kurang adalah aspek status sosial. Dawis, Weiss, Lofquist, dan England (1967) mengemukakan bahwa tingkat dan jabatan seorang individu dalam pekerjaannya dapat menunjukkan status sosial dan posisi individu tersebut sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Asumsi peneliti berkaitan dengan aspek kesempatan untuk maju adalah jika kesempatan untuk maju masih kurang diberikan oleh Biro Konsultan PT. B, maka pekerja lepas pun tidak dapat menunjukkan status sosial yang dimilikinya. Ketidakkampuan pekerja lepas menunjukkan status sosialnya mengakibatkan dirinya kurang memiliki kepuasan dalam bekerja.

Setelah aspek kesempatan untuk maju dan status sosial, aspek kepuasan kerja lain yang memiliki nilai rata-rata kurang adalah aspek kepastian dan keamanan. Asumsi peneliti adalah dengan tidak adanya kesempatan untuk maju serta status sosial yang tidak dapat ditunjukkan dengan baik memunculkan rasa kurang aman terhadap pekerjaan yang dijalani para pekerja lepas. Kurang dapat terpenuhinya kebutuhan rasa aman akan pekerjaan membuat para pekerja lepas kurang memiliki kepuasan dalam bekerja. Terlebih lagi ketika rasa kurang aman terhadap pekerjaan dialami oleh pekerja lepas yang memang ingin memperoleh pengalaman berkarir di Biro Konsultan Psikologi tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari perhitungan statistik, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif, namun kepuasan kerja tidak memiliki hubungan dengan komitmen kontinuitas. Pola hubungan yang ditunjukkan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif dan normatif merupakan pola hubungan yang positif yang artinya semakin para pekerja lepas di Biro Konsultan PT. B memiliki kepuasan dalam bekerja, maka mereka akan semakin berkomitmen secara emosional terhadap Biro Konsultan PT. B dan secara moral merasa wajib untuk tetap berada di Biro Konsultan PT. B. Begitu pula sebaliknya. Kesimpulan penelitian ini pun serupa dengan kesimpulan dari penelitian Hasthakirti (2002). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk pekerja lepas, komitmen organisasi tetap dapat dibangun agar keterikatan secara emosional dan rasa bertanggungjawab melaksanakan kewajiban terhadap organisasi tetap tinggi. Komitmen tersebut dapat dibangun melalui pengelolaan kepuasan kerja karyawan.

## **Saran**

### **Saran Metodologis**

1. Sebaiknya penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti langsung, sehingga ketika ada kesulitan pemahaman atau keterbacaan dari responden, dapat ditangani atau dijelaskan langsung oleh peneliti dan meminimalisir kesalahan persepsi dari item yang disajikan.
2. Dengan adanya limitasi dalam pengambilan data menggunakan kuesioner dan responden yang sulit ditemui (bekerja berpindah-pindah), sebaiknya pengambilan data ditambah dengan menggunakan metode kualitatif yaitu wawancara. Wawancara dilakukan agar semua aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat terukur dan ter gali ketika ada aspek kepuasan kerja dan komponen

komitmen organisasi yang tereliminasi saat pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner.

### **Saran praktis**

Berdasarkan hasil pembahasan dan diskusi, ada beberapa aspek kepuasan kerja yang masih harus ditingkatkan, diantaranya aspek status sosial, aspek kesempatan untuk maju, dan aspek kepastian dan keamanan. Untuk meningkatkan ketiga aspek tersebut, sebaiknya perusahaan lebih memfasilitasi para pekerja lepas demi mendapatkan kesempatan untuk maju dengan memberikan kepercayaan memegang tugas atau tanggung jawab yang lebih tinggi dan lebih menunjukkan kemampuan yang dimilikinya. Misalnya seperti memberikan variasi tanggung jawab kepada pekerja lepas dengan menjadikannya seorang pimpinan proyek (pimpro). Jika pekerja lepas sudah pernah atau sering menjadi pimpro, pekerja lepas tersebut dapat direkomendasikan ke jabatan yang lebih tinggi, misalnya pekerja lepas senior.

Dengan diberikannya kesempatan kepada para pekerja lepas untuk memegang tanggung jawab yang lebih tinggi, diharapkan para pekerja lepas dapat lebih meningkatkan status sosialnya dan merasa bahwa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan. Selain itu, dengan diberikannya kesempatan untuk memegang tanggung jawab lebih, diharapkan rasa aman dalam bekerja di perusahaan dapat terbentuk dan tidak ada lagi rasa kekhawatiran terhadap pekerjaannya.

Sebagai penutup, kaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi ternyata terjadi juga pada karyawan lepas dan tidak hanya merupakan bahasan untuk karyawan tetap saja. Dengan demikian terbuka ruang untuk membangun komitmen organisasi pada karyawan lepas agar kontribusi mereka bagi organisasi juga bermakna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, J., Meyer, J. P., (1997). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journals of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Upper Saddle River: NJ Prentice Hall.
- As'ad, M. (1984). *Psikologi industri (5<sup>th</sup> ed)*. Yogyakarta: Liberty.
- Bank Indonesia. (2014). *Kamus bisnis dan Bank*. Diunduh pada 21 November 2014 dari [http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja\\_paruh\\_waktu.aspx](http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_paruh_waktu.aspx)
- Chan, S. H., (2006). Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 249 – 268
- Corder, G.W. & Foreman, D.I. (2009). *Nonparametric statistics for non-statisticians: A step-by-step approach*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Dawis, R. V., Weiss D. J., Lofquist, L. H., & England G. W. (1967). *Instrumentation for the Theory of Work Adjustment*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXI.
- Gravetter, F. J. & Wallnau, L. B. (2007). *Statistic for the behavioral sciences (6<sup>th</sup> edition)*. Belmont: Thompson/Wadsworth.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., Sahin Perçin, N., (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693 – 717
- Harrel, T. W. (1976). *Industrial psychology*. New Delhi: Oxpord & IBH Publishing Company.
- Hasthakirti, Hayuswari. (2002). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi*. Skripsi Sarjana, diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Heathfield, S. M., (2014). Temporary employees help organizations deal with seasonal customer fluctuations. Diunduh pada 3 November 2014 dari [http://humanresources.about.com/od/glossaryt/g/temp\\_employee.htm](http://humanresources.about.com/od/glossaryt/g/temp_employee.htm)
- Herlina, M. G., (1998). *Komitmen organisasi Dosen-dosen purna waktu di FE UKRIDA ditinjau dari karakteristik personal dan status kepegawaian*. Tesis Pascasarjana, diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Kumar, R. 2005. *Research Methodology*. London: Sage Publicaton.
- Kusumastutty, D. L., (2002). *Perbedaan komitmen organisasi dan kontrak psikologis antara pegawai freelance dan pegawai fulltime*. Skripsi Sarjana, diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.
- Parwita, G. B. S., (2013). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja (studi pada dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar)*. Tesis Pascasarjana, diterbitkan. Universitas Udayana, Denpasar.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10(2), Desember 2006, 88-97.

- Silvia, S. (2008). *Pengaruh berkarya sebagai SPG (Sales Promotion Girl) terhadap service oriented attitude: Studi kasus pada 20 (dua puluh) mahasiswi Universitas Kristen Petra Surabaya*. Skripsi Sarjana, diterbitkan. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Wijaya, E. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Ikagriya Darmapersada*. Skripsi Sarjana, diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.