

## PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PNS DAN NON PNS DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GRESIK

**Rosinta Windasari**

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, Email: rosintawindasari@mhs.unesa.ac.id

**Meita Santi Budiani**

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, Email: meitasanti@unesa.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Subjek penelitian ini berjumlah 82 pegawai, yaitu 52 PNS dan 30 Non PNS. Pengambilan data menggunakan skala komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode komparasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan *independent sample test* dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang positif dan signifikan pada komitmen organisasi antara PNS dan non-PNS.

**Kata Kunci : Komitmen Organisasi, PNS, Non PNS**

### Abstract

*This study aimed to determine the differences in organizational commitment between civil servants and non-civil servants in the District Education Board Gresik. The data were collected from 82 employees namely 52 civil servants and 30 non civil servants. The data retrieval uses the organizational commitment scale. This study used quantitative approach with comparative method. The analysis technique of this study used independent sample test with significance level 0,000 ( $p < 0,05$ ). The results showed that there are positive and significant differences in organizational commitment between civil servants and non-civil servants.*

**Keywords: Organizational Commitment, Civil Servants, Non-Civil Servants**

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memegang peranan penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan, oleh karena itu produktivitas karyawan sangatlah dituntut secara maksimal agar kinerja pegawai lebih efektif dan efisien. Tak jarang pegawai menghasilkan produktivitas kerja yang rendah karena kurangnya dalam berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan (Luthans, 2011). Banyak hal yang dapat menentukan keberhasilan seseorang dalam suatu

profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasi menunjukkan seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi, karena komitmen organisasi akan menimbulkan seseorang memiliki rasa ikut memiliki terhadap organisasi (Luthans, 2011).

Luthans (2011) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya

tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (*turn over*), dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki dampak negatif bagi organisasi. Organisasi tidak mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang dimaksud disini adalah pegawai sangat tertarik dengan tujuan organisasi, nilai-nilai dalam organisasi, dan sasaran-sasaran

lebih dari sekedar keanggotaan karena meliputi sikap kesetiaan terhadap organisasinya dengan berusaha sesuai kemampuannya demi kepentingan organisasi dan membantu mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan pegawai yang berkomitmen rendah.

Perbedaan latar belakang individu yaitu PNS dan Non PNS pada suatu instansi, tentu saja secara psikologis akan menimbulkan perilaku yang

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

Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik memiliki PNS dan Non PNS dengan jumlah yang berbeda. PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik memiliki jumlah yang lebih tinggi dibanding dengan Non PNS. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap sudah pasti memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak tetap. Pegawai tetap dan tidak tetap memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek diantaranya mengenai status pegawai, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan berpengaruh terhadap pola kinerja pegawai, baik pegawai tetap maupun tidak tetap dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins, 2008).

Hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan langsung dengan beberapa pegawai, diperoleh hasil bahwa Non PNS memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding PNS. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja dan kedisiplinan yang dilakukan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Berbeda dengan PNS seringkali ditemui meninggalkan pekerjaannya untuk alasan-alasan tertentu, misalnya ke kantin ketika belum memasuki jam istirahat, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor untuk urusan pribadi, dan lain sebagainya. Namun, tidak semua pegawai yang meninggalkan kantor adalah untuk urusan pribadi mereka, terkadang pegawai juga ditugaskan untuk rapat atau tersapat urusan pekerjaan di luar kantor. Beberapa pegawai juga mengaku seringkali mendapatkan pembagian tugas

yang tidak merata yang menyebabkan pegawai menganggur, hal tersebut yang menyebabkan beberapa pegawai meninggalkan kantor karena dirasa tidak memiliki tugas.

PNS memiliki keunggulan yang lebih tinggi dibanding dengan Non PNS. Keunggulan yang dimiliki PNS adalah gaji tetap, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, dan lain sebagainya. Pegawai yang memiliki jaminan sosial akan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja. Perbedaan jaminan sosial antara PNS dan Non PNS tersebut juga dapat memicu tinggi rendahnya kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

Observasi awal yang telah dilakukan dengan beberapa Non PNS yang menyatakan bahwa jaminan sosial yang diterima masih pada batas minimal. Hal tersebut tentunya akan menimbulkan perasaan khawatir jika sewaktu-waktu diberhentikan oleh atasan jika kinerjanya dinilai buruk, sedikitnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain, serta merasakan banyak hal yang akan mengganggu kehidupannya bila memutuskan untuk meninggalkan organisasi dan harapan untuk diangkat sebagai PNS. Komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu, kepercayaan dan penerimaan terhadap organisasi, kemauan dalam pencapaian tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Sopiah, 2008). Berdasarkan hal tersebut, Non PNS berusaha sekeras mungkin untuk menunjukkan penilaian kinerja yang baik agar tetap diterima atau dipekerjakan dalam organisasinya, sedangkan PNS akan terus bekerja hingga masa pensiunnya.

Kedisiplinan dan kesediaan pegawai bekerja dalam organisasi merupakan hal penting untuk menunjang komitmen organisasi pegawai dalam suatu instansi. Hal tersebut dapat diupayakan apabila pegawai merasakan adanya rasa aman dan kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian berada di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Terbatasnya jumlah pegawai, maka subjek penelitian yang digunakan sebanyak 82 pegawai, yaitu 52 PNS dan

30 Non PNS. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai instrumen penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik *independent sample test* dengan bantuan IBM SPSS *Statistic 24.0 for Windows*.

Uji normalitas dan uji homogenitas terlebih dahulu dilakukan untuk memenuhi asumsi dasar dalam penelitian ini. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, sedangkan uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol mempunyai varian yang sama atau tidak. Uji normalitas di uji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dan uji homogenitas menggunakan *Levene's Test* dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Kedua uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic 24.0 for Windows*. Setelah data yang didapat memenuhi uji asumsi dasar, maka data dapat diuji dengan menggunakan statistik parametric. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *independent sample test* melalui bantuan IBM SPSS *Statistic 24.0 for Windows*, sehingga didapatkan nilai yang menunjukkan perbedaan komitmen organisasi antara PNS dan Non PNS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil uji hipotesis dengan teknik *independent sample test* adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Independent Sample Test**

		t-test for Equality of Means				
		T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	-4,68	80	,000	-7,11	1,51
	Equal variances not assumed	-5,42	79,90	,000	-7,11	1,31

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, didapatkan uji hipotesis sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen

organisasi pada PNS dan Non PNS. Nilai signifikansi yang didapatkan yaitu sebesar 0,000. karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Berdasarkan pengujian homogenitas diperoleh hasil  $F_{hitung} = 0,601$ ;  $p(\text{sig}) = 0,834$  oleh karena  $p > 0,05$ , maka kedua varians populasi dianggap sama atau homogen. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan uji-t sampel independen, diperoleh hasil  $P_{hitung} = 0,000$ . Oleh karena  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Kabupaten Gresik.

Hasil penelitian yang dilakukan, ternyata mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Asumsi peneliti mengenai adanya perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS ternyata terbukti dalam penelitian ini. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen organisasi antara PNS dan Non PNS yang berbeda secara signifikan pada  $p < 0,05$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya terdapat perbedaan yang mendasar antara PNS dan Non PNS, hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (dalam Sopiah, 2008), bahwa pegawai tidak tetap tidak memiliki rasa aman atau stabilitas seperti yang dimiliki pegawai tetap. Pegawai tetap dan tidak tetap memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status pegawai, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan masa kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan apapun demi pencapaian organisasi, dimana pegawai tersebut bersedia memberikan sesuatu atas keinginannya agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

Banyak cara yang dapat dilakukan atasan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan dan nilai-nilai organisasi. Salah satu cara yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tindakan tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi positif yaitu minat pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut. Selain itu, organisasi juga harus mampu memberikan kesejahteraan bagi pegawai-pegawainya. Pegawai juga harus mengerti dan memahami mengenai sasaran dan tujuan organisasi dengan kata lain perlu diciptakannya suasana saling mendukung dan saling percaya antar pegawai dan atasan, sehingga masing-masing anggota dapat memberikan sesuatu yang baik demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Robbins, 2012) mengatakan bahwa terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu: Aspek pertama, *Affective commitment*, merupakan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, PNS memiliki nilai rata-rata 3,06 dan Non PNS memiliki nilai rata-rata 3,11. Jumlah PNS yang tidak terlalu banyak seringkali membuat pekerjaan yang terasa berat. Maka dari itu, PNS seringkali memberikan pekerjaannya kepada Non PNS maupun siswa yang sedang menjalani praktek kerja lapangan. Meski Non PNS terkadang juga merasa terbebani, pekerjaan tersebut harus tetap dikerjakan agar mereka memperoleh penilaian kinerja yang baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewanto yaitu pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi dapat diperkirakan dilihat dari pengalaman kerja yang akan menghasilkan perasaan nyaman dan aman dalam bekerja (Dewanto, 2008).

Aspek kedua, *Continuance commitment* merupakan besarnya nilai ekonomi yang dikeluarkan jika ia memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa PNS memiliki rerata 2,99 sedangkan perbedaan skor yang tidak terpaut jauh dengan Non PNS memiliki rerata 3. Non PNS merasa jika mereka memutuskan untuk keluar dari pekerjaan, mereka akan sulit dalam memenuhi

kebutuhan hidupnya. Sedangkan tidak semua PNS jika memilih untuk meninggalkan pekerjaan, mereka akan memperoleh pesangon yang nantinya dapat dipergunakan untuk melanjutkan hidupnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Allen dan Meyer (dalam Robbins, 2012) pegawai yang memiliki komitmen kesinambungan tinggi, mereka tidak akan meninggalkan organisasi. Banyak kerugian potensial jika ia memutuskan untuk meninggalkan organisasi tersebut, misalnya, hubungan yang sudah terjalin antar pegawai, waktu, kesempatan mencari pekerjaan baru, dan lain-lain.

Aspek Ketiga, yaitu *Normative commitment*, merupakan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam satu organisasi karena merasa dirinya memiliki kewajiban untuk tetap berada pada organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa hasil skor rata-rata PNS yaitu 2,90 dan Non PNS dengan skor rata-rata 2,99. PNS tentu saja memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut dibanding dengan Non PNS yang statusnya bukan pegawai tetap. Namun, karena sulitnya mencari lapangan pekerjaan membuat Non PNS memilih menunjukkan kinerjanya yang baik agar tetap dipekerjakan dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (dalam Robbins 2012) pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi dipengaruhi oleh kultur dan sosialisasi ketika awal atau sebelum berada di organisasi tersebut.

Pegawai yang berstatus tidak tetap jika melakukan kesalahan, secara tidak langsung hubungan kerjanya akan diputus oleh pihak instansi. Sedangkan untuk pegawai tetap akan tetap memperoleh fasilitas berupa gaji penuh, asuransi, mobil dinas, dan lain-lain. Berbeda dengan pegawai tidak tetap yang hanya memperoleh gaji tidak setinggi pegawai tetap.

Berdasarkan penelitian di atas diperoleh hasil analisis data yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Hasil uji-t pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan rerata, yaitu PNS 71,48 dan Non PNS 78,60. Hal ini menunjukkan bahwa Non PNS memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding pegawai tetap. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Non PNS berusaha menunjukkan komitmen organisasinya

agar tetap dipekerjakan di organisasi tersebut. Sulitnya mencari lapangan pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru membuat Non PNS ini menunjukkan kinerjanya yang baik terhadap organisasi..

## PENUTUP

### Simpulan

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Hasil statisti uji-t menunjukkan adanya perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis “terdapat perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Tidak ditolak. Analisis lanjutan skala komitmen organisasi menunjukkan hasil komitmen organisasi komotmen organisasi PNS dan Non PNS yang memiliki skor berbeda. Non PNS memiliki rata-rata komitmen organisasi lebih tinggi dibanding PNS.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

#### 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. Penelitian ini komitmen organisasi Non PNS menunjukkan lebih tinggi dari PNS. Penelitian ini selanjutnya dapat menjadi bahan rujukan untuk masing-masing kepala instansi guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai di masa depan, baik untuk PNS dan Non PNS.

#### 2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menekankan pada variabel komitmen organisasi secara keseluruhan sehingga tidak semua faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dapat terungkap kontribusinya secara pasti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat lebih mengungkapkan faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewanto, R. A. (2008). *Perbedaan tingkat komitmen organisasi pegawai tetap dan tidak tetap PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk cabang Klaten*.
- Hartati, dkk. (2008). *Sistem pakar dan pengembangannya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: an evidence-based approach 12th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour 15th edition*. England: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Salemba Empat.