

GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI KONTRAK

(Studi Pada Pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**NUR LIFTIYAH DELLA ROSLI
NIM. 145030207111019**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

“Everything gonna be ok because Allah SWT always by your side”

“I just realized that human was nothing when I looked at the sky and scenery. Your greed and worry. It will be just fine if we live kindly”

(Jaehong Ahn)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Gambaran Komitmen Organisasional Pada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto)

Disusun oleh : Nur Lifiyah Della Rosli

NIM : 145030207111019

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 26 April 2018

Komisi Pembimbing
Ketua

Anggota

Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Aulia Luqman Aziz, S.S, S.Pd, M.Pd
NIK. 2013048607131001



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 28 Mei 2018

Jam : 11.00

Skripsi atas nama: Nur Liftiyah Della Rosli

Judul : Gambaran Komitmen Organisasional pada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. M. Al Musadieq MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Aulia Luqman Aziz, SS, S.Pd, M.Pd
NIP. 2013048607131001

Anggota

Anggota

Tri Wulida A, S.Sos, M.Si, MHRM, Ph.D
NIP. 19760404 199903 2 001

M.Cahyo Widyo Sulistyio, SE.,M.BA
NIP. 2013048303181001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsure-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 26 April 2018



Nur Liftiyah Della Rosli
NIM. 145030207111019



RINGKASAN

Nur Liftiyah Della Rosli, 2018, **Gambaran Komitmen Organisasional pada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto (Studi pada Pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto)**, Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA, Aulia Luqman Aziz, S.S, S.Pd, M.Pd.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama untuk mencapai tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang maksimal untuk menjamin keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan tepat agar dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, jenis tenaga kerja terdiri dari dua, yakni pekerja yang bekerja untuk waktu yang tidak tertentu (tetap) dan pekerja yang bekerja untuk waktu tertentu (tidak tetap/kontrak). Sikap seseorang yang mencerminkan komitmen organisasional, yakni (1) keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan perintah organisasi; dan (3) yakin dalam penerimaan tujuan dan nilai organisasi. Dengan memiliki sikap komitmen organisasional seorang pegawai dianggap dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diberikan atasan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan jenis penelitian ini, peneliti akan menggambarkan secara cermat dan menuliskan kejadian-kejadian yang terjadi selama penelitian karena diperlukan penjelasan yang lebih rinci dan detail untuk mendapatkan sumber data yang mendalam untuk memahami kejadian dilapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai tetap ikut terlibat dengan kegiatan lain diluar kegiatan utamanya bekerja, merasa nyaman dan senang menjalani bidang pekerjaannya saat ini, berkomitmen dan puas apabila harus menghabiskan karier hingga pensiun, namun mereka menginginkan gaji dan jabatan yang lebih tinggi, dan dapat bekerja pada bidang yang sesuai *basic* yang dikuasai. Pegawai kontrak menunjukkan bahwa merasakan nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan, berfikir positif bahwa dimanapun tempat bekerja selalu dinikmati, ber-*mainset* bahwa disetiap bidang pekerjaan yang dijalani dapat menambah ilmu, dll. Perusahaan PT. X Ngoro, Mojokerto telah berusaha untuk mendukung dalam meningkatkan komitmen pegawai. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto menggambarkan sikap yang sesuai komitmen afektif dan normatif namun tidak menggambarkan sikap komitmen kontinuitas. Disisi lain, pegawai kontrak digambarkan sesuai dengan komitmen organisasioanal afektif, kontinuitas dan normatif. Perusahaan menunjukkan kesesuaiannya untuk menjalankan peran dalam mendukung komitmen organisasional pegawai.

SUMMARY

Nur Liftiyah Della Rosli, 2018, **Description of Organizational Commitment on Regular Employee and Fix-term Employee (study on employee of PT.X)**, Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA, Aulia Luqman Aziz, S.S, S.Pd, M.Pd.

Human resource is one of the main assets to achieve the company's goal of maximizing profits to ensure the long-term survival of the company, so that the human resource management system must be implemented properly in order to become the key to the success of the organization. Under Labor Law No. 13 of 2003, the type of labor consists of two, the workers who work for an unspecified period (regular) and workers who work for a certain time (fix-term/by contract). A person's attitude reflects organizational commitment, that is (1) a desire to remain a member of an organization; (2) a desire to strive according to the order of the organization; and (3) confident in the acceptance of organizational goals and values. By having the attitude of organizational commitment an employee can considerably be reliable and responsible to carry out the tasks assigned by superiors.

The type of research used was descriptive research with qualitative approach. Using this research, the researcher would carefully illustrate and write down the events occurring during the research because it needs detail and specific descriptions to obtain comprehensive data source for understanding the field events.

The results of the study indicated that regular employees were involved with other activities outside of the main job, felt comfortable and happy to do their current job, and made commitment and felt satisfied if they had to spend their career until retirement, however they wanted higher salary and position, and can work on the appropriate field based on their ability. Fix-term employees indicated that they felt comfortable with the company's environmental conditions, thought positively of wherever they work always feel enjoyed, and had mindset that every job can add knowledge, etc. The company PT. X Ngoro, Mojokerto has been trying to support in increasing employee commitment. The results of this study can be concluded that the regular employees of PT. X Ngoro, Mojokerto are described as the appropriate attitude of affective and normative commitment but they are not described as the commitment attitude of continuity. On the other hand, fix-term employees are depicted in accordance with organizational commitment of affective, continuity and normative. The Company demonstrates suitability to play a role in supporting organizational commitment of the employees.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Gambaran Komitmen Organisasional Pada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto)”** dengan lancar. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph. D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.
4. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak Aulia Luqman Aziz, S.S, S.Pd, M.Pd selaku Anggota Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua Bapak Sahali dan Ibu Nur Rosidah yang selalu memberikan semangat, nasehat serta doa dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini.
7. Para dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang telah mengajarkan bergai ilmu pengetahuan baik mata kuliah maupun nasehat-nasehat yang membangun.
8. Para staf karyawan Fakultas ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu dalam proses administrasi dalam segala hal.
9. Bapak Indra Maulana selaku Staf *Human Resouce* PT. X Ngoro, Mojokerto yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian diperusahaan serta memberikan informasi yang berkaitan dengan proses penelitian.
10. Para narasumber penelitian yakni pegawai tetap dan kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto yang turut membantu dalam proses wawancara dan berbagi informasi yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada adik, kakak serta saudara-saudara saya, Shinta, Vivin, Ria, Haroo yang selalu memberikan semangat dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabat saya, Intan, Nisya', Anisa, Rima yang selalu mendukung, memberikan semangat, saran dan semua bantuan-bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada seluruh anggota IMMAM (Ikatan Mahasiswa Mojokerto Area Malang) yang layak keluarga bagi penulis yang selalu dapat memberikan semangat saat proses penyelesaian skripsi ini.

14. Serta pihak-pihak lain yang dalam kesempatan ini telah memberikan bantuan atas selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya kritik yang membangun serta saran demi perbaikan skripsi yang telah penulis buat.

Semoga laporan pelaksanaan magang ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis serta para pembaca pada umumnya. Mohon maaf apabila terdapat kesalahan atau kata yang kurang sopan. Atas waktu dan perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Malang, 26 April 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Hal.
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN.....	v
SUMMARY.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Empiris.....	11
B. Tinjauan Teoritis	15
1. Sumber Daya Manusia.....	15
2. Pegawai.....	16
a. Pegawai Tetap.....	17
b. Pegawai Kontrak	19
3. Komitmen Organisasional	21
a. Jenis-jenis Komitmen Organisasional	22
b. Pedoman dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional ...	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	26
d. Ciri-ciri Seseorang yang Memiliki Sikap Komitmen Organisasional.....	28
C. Kerangka Berfikir.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Fokus Penelitian	31
C. Lokasi dan Situs Penelitian.....	32
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Penelitian	39
G. Metode Analisis Data	40
H. Keabsahan Data.....	43



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian	47
1. Sejarah Singakt PT. X Ngoro, Mojokerto	47
2. Visi dan Misi	49
3. Kantor Cabang.....	49
4. Produk PT. X Ngoro, Mojokerto	50
5. Informasi Pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto	53
6. Struktur Organisasi PT. X Ngoro, Mojokerto	54
B. Penyajian Data	56
1. Hasil Wawancara dengan Pegawai Tetap	56
2. Hasil Wawancara dengan Pegawai Kontrak	61
3. Hasil Wawancara dengan Pihak Perusahaan.....	66
4. Kesimpulan Hasil Wawancara	68
C. Pembahasan.....	76
1. Gambaran Komitmen Organisasional Pegawai Tetap PT. X Ngoro, Mojokerto	77
2. Gambaran Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto	83
3. Peran Perusahaan Dalam Mendukung Komitmen Organisasional Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto	89
 BAB V PENUTUP.....	 94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	96
 DAFTAR PUSTAKA	 97



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Informasi Narasumber	38
Tabel 4.1	Produk PT. X Ngoro, Mojokerto	50



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
Gambar 1.1	Survei Pegawai Tetap di Dunia	4
Gambar 1.2	Persentase Pegawai Tetap yang Aktif Mencari Kerja Lain & Pegawai yang Mudah Didekati di Berbagai Negara	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	29
Gambar 3.1	Skema Analisis Data	41
Gambar 3.2	Triangulasi Sumber	44
Gambar 3.3	Triangulasi Teknik	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. X Ngoro, Mojokerto	55



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
Lampiran 1	Surat Permohonan Riset	100
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian.....	101
Lampiran 3	Pedoman Wawancara	102
Lampiran 4	Pedoman Dokumentasi	105
Lampiran 5	Hasil Wawancara	106
Lampiran 6	Dokumentasi Foto	123
Lampiran 7	Curriculum Vitae.....	125



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin maju, sektor ekonomi dan perdagangan dipaksa untuk mendorong usahanya agar memacu perubahan yang positif dan nantinya berdampak pada perkembangan industri-industri di Indonesia. Dorongan perubahan yang positif pada sektor ini juga dikarenakan iklim persaingan antar organisasi yang baru maupun lama yang semakin ketat. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, agar terus bertahan bahkan berkembang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, oleh sebab itu organisasi dituntut untuk menjadi organisasi yang efektif dan efisien.

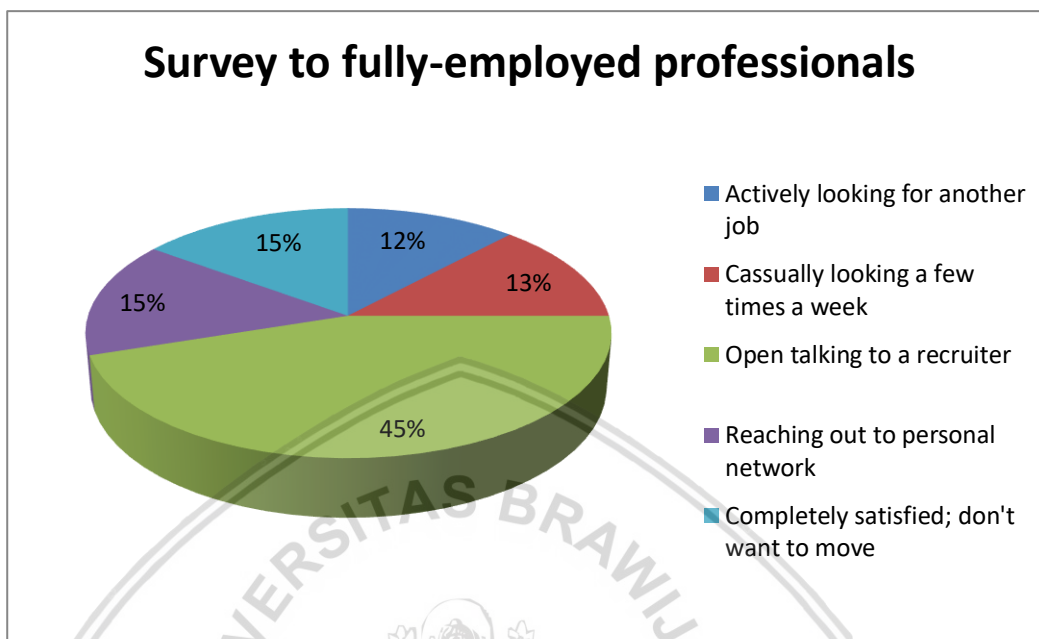
Salah satu pertimbangan dalam perubahan yang positif ialah perusahaan harus memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut Mangkuprawira (2003:14), sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung terhadap daya saing perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama untuk mencapai tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang maksimal untuk menjamin keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan tepat agar dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Jenis sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimiliki suatu perusahaan tergantung pada peraturan yang ditetapkan di masing-masing perusahaan. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, jenis tenaga kerja terdiri dari dua, yakni pekerja yang bekerja untuk waktu yang tidak tertentu (tetap) dan pekerja yang bekerja untuk waktu tertentu (tidak tetap/kontrak). Di Indonesia, pekerja yang bekerja pada waktu tertentu (kontrak), memiliki banyak jenis dan istilah yang berbeda-beda di setiap perusahaan, misalnya karyawan borongan, pekerja lepas, *outsourcing*, dll. Perbedaan tenaga kerja tetap dan tidak tetap telah diatur pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 56 Ayat 2, yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 didasarkan atas (a) jangka waktu; (b) selesainya suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan uraian tersebut, yang membedakan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak adalah jangka waktu bekerja pada suatu perusahaan.

UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur jangka waktu berkerja pegawai kontrak yakni tertera pada pasal 59 ayat 1 (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Pegawai kontrak juga dapat memperpanjang waktu bekerja sesuai pasal 59 ayat 4 yakni perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (tahun) dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (tahun). Seorang pegawai kontrak juga berhak memperbarui perjanjian kerja di perusahaan tempat kerjanya yang telah diatur

pada pasal 59 ayat 6 yakni pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

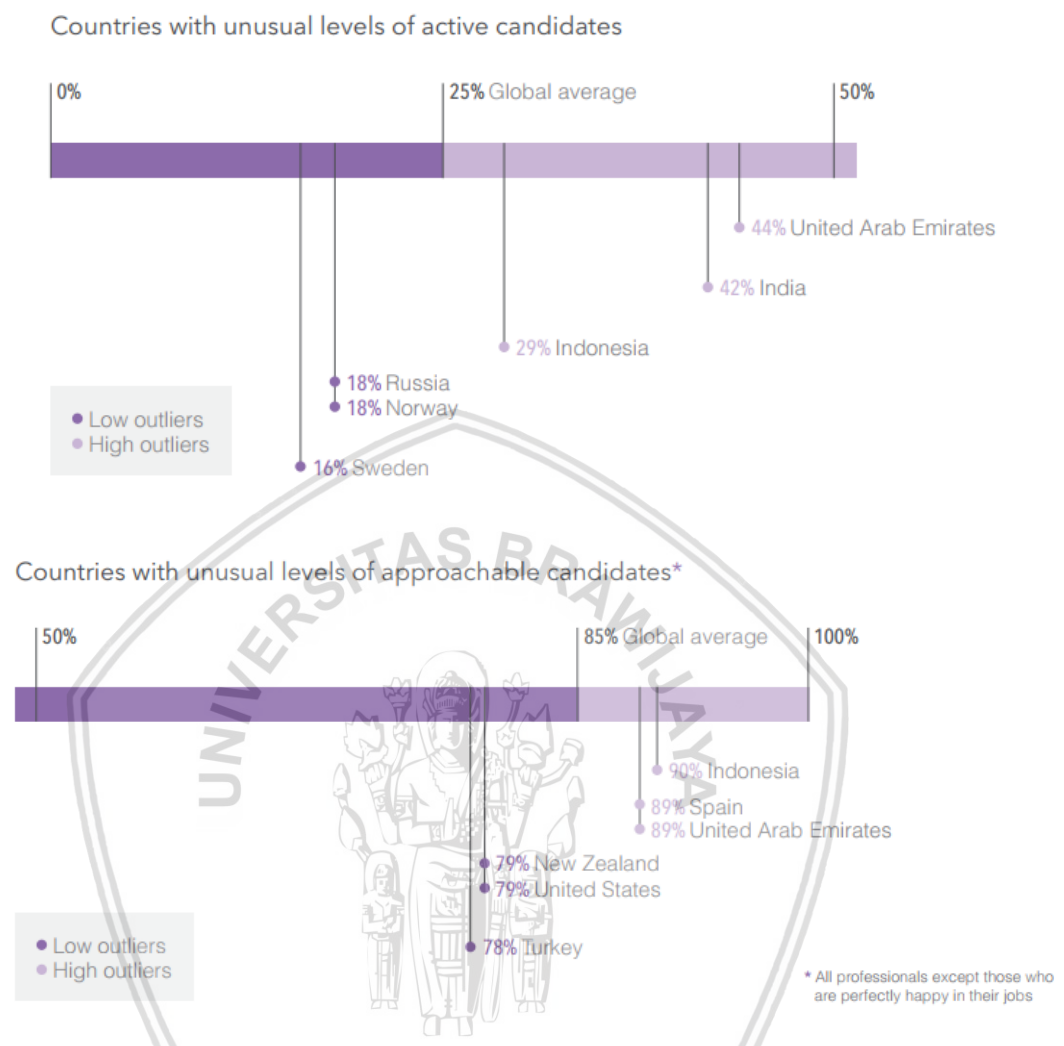
Berbeda dengan pegawai kontrak, meskipun pegawai tetap bekerja untuk jangka waktu lama di sebuah perusahaan dan memiliki gaji tetap ternyata terdapat survei yang menyatakan bahwa mayoritas pegawai tetap mencari pekerjaan baru di luar pekerjaannya. Menurut survei yang dilakukan salah satu situs web jaringan sosial yang berorientasi bisnis yakni *LinkedIn*, yang bertajuk Talent Trend 2014 pada lebih dari 18.000 pegawai tetap di 26 negara, sebanyak 45% pegawai tetap pernah melakukan wawancara di perusahaan lain dan 15% pegawai tetap lainnya melakukan pembicaraan secara tertutup dengan rekan di perusahaan lain. Survei juga menunjukkan bahwa 15% pegawai tetap di dunia secara aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan, sedangkan 13% lainnya mencari pekerjaan sekali dalam seminggu. Tersisa hanya 15% dari pegawai tetap yang merasa puas akan pekerjaannya dan tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain.



Gambar 1.1: Survei pegawai tetap di dunia

Sumber : Business.linkedin 2014

Berdasarkan data keseluruhan, Indonesia merupakan negara dengan persentasi pegawai tetap yang mencari pekerjaan baru di luar pekerjaannya yang termasuk tinggi yakni 29% untuk pegawai tetap yang aktif mencari pekerjaan dan mencari pekerjaan dalam beberapa kali dalam seminggu. Survei juga menunjukkan dari berbagai negara di dunia, Indonesia masuk dalam kategori tertinggi yakni pegawai tetap menunjukkan ketertarikan dan mudah didekati atau dipengaruhi oleh pihak luar perusahaan lain dalam hal mencari pekerjaan yang sebesar 90% pegawai tetap di Indonesia.



Gambar 1.2: Persentase pegawai tetap yang aktif mencari kerja lain & pegawai yang mudah didekati di berbagai negara.

Sumber : Business.linkedin 2014

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut, kedua jenis pegawai memiliki kendala masing-masing yakni jangka waktu bekerja yang pendek untuk pegawai kontrak dan fakta dari prariset yang menunjukkan pegawai tetap mencari pekerjaan lain diluar perusahaannya. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengangkat topik tentang komitmen organisioanal yang

dimiliki pegawai tetap dan pegawai kontrak dikarenakan seorang pegawai yang bekerja di suatu perusahaan tentu akan memunculkan berbagai macam sikap dan perilaku misalnya sikap saling berhubungan antara pegawai dan perusahaan, atasan maupun dengan sesama pegawai. Salah satunya adalah sikap komitmen pegawai pada perusahaannya atau yang disebut dengan komitmen organisasional. Menurut Luthans (2006:249), sikap seseorang yang mencerminkan komitmen organisasional, yakni (1) keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan perintah organisasi; dan (3) yakin dalam penerimaan tujuan dan nilai organisasi.

Dengan memiliki sikap komitmen organisasional seorang pegawai dianggap dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diberikan atasan. Tanpa memperdulikan status kepegawaian, tetap maupun kontrak, apabila seorang pegawai memiliki sikap komitmen organisasional, maka pegawai tersebut tetap akan bekerja keras dan melaksanakan tugas semaksimal mungkin karena memiliki rasa peduli untuk memajukan perusahaan. Komitmen organisasional penting dimiliki seorang pegawai karena pegawai dapat memiliki perhatian lebih terhadap keberhasilan perusahaan yang ditempatinya. Dengan kata lain, perusahaan akan menerima hasil yang positif apabila pegawai menerapkan komitmen organisasional.

PT. X Ngoro, Mojokerto (nama perusahaan disamarkan) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan bahan-bahan sintetis.

Produksi utamanya adalah bahan baku setengah jadi yang terbuat dari PVC atau *Polyvinyl Chloride* seperti kulit sintetis, terpal, lembaran PVC transparan maupun berwarna, dll. Berperan sebagai pemasok bahan utama sintetis, perusahaan dituntut untuk berkembang memenuhi keinginan konsumen yang semakin meningkat. Selain itu PVC sebagai bahan utama juga sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari. Hal tersebut tentu mengharuskan seluruh anggota yang ada didalam perusahaan baik pegawai tetap maupun kontrak untuk bekerjasama dan bekerja secara maksimal dalam melakukan strategi yang telah ditetapkan perusahaan agar perusahaan mampu bersaing dan bertahan untuk jangka panjang. Selain itu, pertimbangan pemilihan lokasi penelitian dikarenakan permasalahan sulitnya pegawai kontrak untuk diangkat menjadi pegawai kontrak serta mayoritas pegawai tetap hanya berasal dari pegawai-pegawai yang telah lama bekerja diperusahaan. Sehingga hal tersebut membuat peneliti ingin mengetahui seberapa baik komitmen organisasional yang dimiliki baik pegawai kontrak maupun pegawai tetap.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengangkat topik mengenai komitmen organisasional pada pegawai tetap dan pegawai kontrak. yakni penulis ingin mengetahui lebih dalam bagaimana komitmen organisasional pada pegawai kontrak yang jangka waktu bekerjanya cenderung pendek serta pegawai tetap yang menunjukkan bahwa mereka mencari pekerjaan baru diluar perusahaan. Penelitian dilakukan pada PT. X Ngoro, Mojokerto dengan pertimbangan karena perusahaan ini merupakan

satu-satunya perusahaan yang memproduksi PVC di Mojokerto dan mayoritas pegawai tetap merupakan pegawai lama perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis memutuskan untuk mengambil judul penelitian **“Gambaran Komitmen Organisasional pada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto?
2. Bagaimana peran perusahaan dalam mendukung komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto.
2. Untuk menggambarkan peran perusahaan dalam mendukung komitmen organisasional pegawai tetap dan kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka diharapkan hasil penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Mengimplementasikan dan mengembangkan keilmuan administrasi bisnis khususnya pada bidang kajian MSDM yang telah didapat dari perkuliahan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan keilmuan dibidang MSDM terutama komitmen organisasional.
2. Kontribusi Praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi peneliti dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang komitmen organisasional.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian dan masukan bagi PT. X Ngoro, Mojokerto.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini disusun dengan tujuan memberikan gambaran keseluruhan dari pembahasan yang dilakukan, yakni sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penelitian yang akan menjadi dasar gambaran umum yang mendasari pemilihan topik, yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan empiris dan tinjauan teoritis dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi dan situs penelitian serta data fokus penelitian yang menguraikan hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diberikan untuk perbaikan kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Rahayu (2012)

Penelitian dilakukan oleh Wulan Rahayu dengan judul *Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Miracle Aesthetic Clinic di Surabaya*. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Metode pengambilan data yang digunakan adalah dengan wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaannya karena prospek karir yang menjamin seperti kenaikan jabatan dan faktor gaji yang tinggi berdasarkan prestasi kerja, sehingga karyawan memiliki keyakinan terhadap perusahaan yang berdampak pada kesetiaan organisasi yang terlihat dari sikap penerimaan karyawan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan, menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai administrasi perusahaan. Gambaran dari komitmen organisasi karyawan yang tinggi di perusahaan dapat dilihat dari sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan tetap tinggal atau bertahan di *Miracle Aesthetic clinic* sesuai dengan aspek normatif, afektif dan berkelanjutan

2. Akbar (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Amirul Akbar dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja studi pada PT. PELINDO III Surabaya. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas yakni (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinuitas dan (3) komitmen normatif serta satu variabel terikat yakni kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini berjumlah 80 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional stratified random sampling*. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel bebas atau komitmen organisasional pada PT. PELINDO III memiliki pengaruh sebesar 37,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijabarkan pada penelitian ini.

3. Tsurayya dan Anugerah (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Hikmah Tsurayya dan Umi Anugerah Izzati dengan judul Gambaran Komitmen Organisasi Pada Guru TK Swasta X Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik studi kasus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan video. Penelitian ini menghasilkan 2 tema utama yaitu bentuk komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini dapat

disimpulkan bahwa guru TK 'X' seluruhnya memiliki komitmen organisasi. Hal ini tergambar dari para guru yang berusaha untuk membantu kemajuan organisasi, melaksanakan kewajiban, tugas dan perannya dalam organisasi serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan mereka selama bertahun-tahun. Mereka sepenuhnya sadar akan visi, misi, tujuan dan peraturan dalam organisasi yang telah mereka terima dan sesuai dengan pribadi mereka, dan menjalankan keseluruhannya. Bentuk komitmen organisasi yang tergambar pada anggotanya adalah komitmen normatif, komitmen kontinuitas dan komitmen afektif.

Untuk dapat mempermudah dalam pemahaman penulisan Penelitian terdahulu, penulis juga menyajikan dalam bentuk tabel yaitu dapat dilihat pada tabel 2.1 :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Wulan Rahayu (2012)	Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Miracle Aesthetic Clinic di Surabaya	Kualitatif fenomenologi	Karyawan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan karena prospek karir yang menjamin. Sikap karyawan menunjukkan keinginan tetap tinggal /bertahan di <i>Miracle Aesthetic clinic</i> sesuai dengan aspek normatif, afektif dan berkelanjutan

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	
Hikmah Tsurayya dan Umi Anugerah Izzati (2017)	Gambaran Komitmen Organisasi Pada Guru TK Swasta X Kota Kediri	Kualitatif, Studi kasus	guru TK 'X' seluruhnya memiliki komitmen organisasi. Hal ini tergambar dari para guru yang berusaha untuk membantu kemajuan organisasi, melaksanakan kewajiban, tugas dan perannya dalam organisasi serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan mereka selama bertahun-tahun, sepenuhnya sadar akan visi, misi, tujuan dan peraturan dalam organisasi yang telah mereka terima dan sesuai dengan pribadi mereka, dan menjalankan keseluruhannya	
Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Amirul Akbar (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PELINDO III)	X1: Komitmen Afektif X2: Komitmen Kontinuitas X3: Komitmen Normatif Y: Kinerja Karyawan	<i>Explanatory Research</i> , Analisis regresi linier berganda	Variabel bebas atau komitmen organisasional pada PT. PELINDO III memiliki pengaruh sebesar 37,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijabarkan pada penelitian ini.

4. Tinjauan Teoritis

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:15), sumber daya manusia dianggap sebagai pusat laba yakni dapat digambarkan melalui bagaimana metode manajemen sumber daya manusia dapat membangun keterampilan dan juga meningkatkan profit. Disisi lain, Menurut Luthans (2006:44), sumber daya manusia dapat dianggap sebagai investor dalam sebuah bisnis yakni kontribusi sebagai aset berupa manusia yang mengharapkan adanya pengembalian atas investasi tersebut yaitu dengan gaji, benefit, dll.

Mathis dan Jackson (2009:41) mengartikan sumber daya manusia atau manusia adalah sumber yang penting, bervariasi dan juga dapat menimbulkan masalah sehingga organisasi dapat menggunakan tenaga manusia sampai tingkat yang lebih banyak atau lebih sedikit. Menurut Gomes (1995:1) dalam pengertian manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terdapat di dalam organisasi yakni orang yang melakukan sebuah aktivitas.

Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan pengertian sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki oleh perusahaan yang berwujud manusia yang bertugas melakukan sebuah aktivitas yang disebut bekerja guna mewujudkan tujuan perusahaan dan mengharapkan imbalan sebagai pengembalian atas jasa yang dilakukannya.

2. Pegawai

Menurut Barthos (2012:19), pegawai atau karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain atau instansi perusahaan dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang. Hasibuan (2012:10), membedakan komponen tenaga kerja manusia yang bekerja dalam perusahaan menjadi tiga yakni (1) pengusaha, (2) karyawan, dan (3) pimpinan. Karyawan atau pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai.

Di Indonesia, pedoman mengenai pegawai diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Penjelasan ayat 3 juga menambahkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perilaku dan perlakuan terhadap pegawai juga diatur pada pasal 5 yakni setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menambahkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian pegawai adalah seseorang yang merupakan bagian dari

komponen sumber daya manusia yang ada diperusahaan dan bekerja untuk orang lain atau instansi dan mendapatkan imbalan berupa gaji atas pekerjaannya. Selain itu, hasil kerja seorang pegawai juga bertujuan untuk menghasilkan profit dari perusahaan. Di Indonesia, hukum dalam mengatur segala aktivitas pegawai telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dalam isinya penulis menyimpulkan pegawai juga merupakan atau termasuk dalam kategori tenaga kerja dan atau buruh/pekerja. Tujuan dibuatnya peraturan peundang-undangan ini agar setiap anggota didalam perusahaan tidak dapat berlaku seenaknya karena setiap tindakan telah ditetapkan peraturan beserta sanksinya apabila dilanggar.

a. Pegawai Tetap

Di Indonesia hukum ketenagakerjaan diatur pada pedoman Undang-undang salah satunya untuk ketetapan pegawai tetap. Status pegawai tetap diikat oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 Pasal 61 tentang perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (pegawai tetap) ayat 1 yakni menyebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

- a) pekerja meninggal dunia;
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut Pacheco, Page dan Webber (2004) mengatakan bahwa, “Permanent work is generally defined as workers who work all year and have an expectation of continuing employment” bekerja secara tetap biasanya diartikan sebagai pegawai yang bekerja setiap tahun dan dapat memiliki harapan atau kesempatan untuk jenjang karier. Disisi lain, pengertian pegawai tetap juga dikemukakan oleh Faisal (2009:133) yang menyebutkan bahwa:

pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala. Yang termasuk kedalam pegawai tetap misalnya pegawai swasta, pegawai negeri dan pegawai penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap dapat berupa gaji, berbagai tunjangan, serta penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorarium, jasa produksi, grafikasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang masa kerjanya pada suatu perusahaan tidak dapat ditentukan atau sampai yang bersangkutan antara perusahaan dan pegawai itu sendiri menyetujui adanya pemutusan hubungan kerja. Selain itu, jangka waktu pegawai tetap juga dapat berakhir apabila disebabkan oleh faktor pegawai itu sendiri misalnya meninggal atau keadaan darurat tertentu. Dari faktor imbalan pegawai tetap juga mendapatkan gaji yang teratur atau berkala setiap bulannya, selain itu juga memiliki kesempatan untuk jenjang kariernya.

b. Pegawai Kontrak

Pengertian pegawai kontrak atau *Outsourcing* menurut Dessler (2015:176) adalah kegiatan menyuruh vendor dari luar perusahaan untuk menyuplai layanan atau jasa seseorang misalnya untuk riset, manufaktur, dll yang sebelumnya dilakukan karyawan perusahaan itu sendiri didalam perusahaan. Menurut Oz (2009:446) menyatakan bahwa “*Outsourcing in general means hiring the services of another organization or individual to perform some of the work that otherwise would be performed by you or your employees*”. *Outsourcing* atau pegawai kontrak secara umum berarti menyewa jasa organisasi lain atau individu untuk melakukan beberapa pekerjaan yang tidak dilakukan karyawan yang sudah ada diperusahaan.

Menurut pendapat Herawati (2010:1), kontrak atau *outsourcing* adalah hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work* atau istilah yang digunakan dalam internasional untuk menggambarkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, pekerja lepas, waktu tertentu, dll. Di Indonesia, pengertian pegawai kontrak dapat dilihat pada isi Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 1 yakni mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) yang hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c) Pekerjaan yang sifatnya musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam atau penajajahan.

Dalam pasal yang sama ayat 3 menambahkan penjelasan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat 4 juga menyebutkan persyaratan untuk masa perpanjangan yakni untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Di Indonesia pengertian *outsourcing* diatur pada Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 64 yang menyatakan bahwa, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Berdasarkan penjelasan berikut, penulis dapat menyimpulkan pengertian dari pegawai tetap adalah berbeda-beda dengan istilah yang berbeda pula tergantung pada peraturan setiap Negara. Jadi, kesimpulan penulis mengenai pegawai kontrak ialah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan yang telah melakukan perjanjian kerja bersama-sama untuk jangka waktu yang sementara atau waktu yang telah disepakati. Pekerjaan yang dilakukan juga bersifat sementara misalnya untuk melakukan pekerjaan yang sebelumnya belum terisi, riset pasar, produk baru, dll. Sedangkan, *outsourcing* adalah bagian

dari tenaga kerja tidak tetap atau kontrak yakni pegawai yang berasal dari vendor tertentu yang diutus atau dikontrak oleh sebuah perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya hanya sementara. Jangka waktu pegawai *outsourcing* juga berbeda-beda tergantung pada kebutuhan perusahaan sehingga pegawai jenis ini termasuk dalam kategori pegawai kontrak.

3. Komitmen Organisasional

Pengertian komitmen organisasioanal menurut Mathis dan Jackson (2009:122) adalah tingkat dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta yakin untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Griffin (2005:15) menjelaskan tentang pengertian komitmen organisasional yakni sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terkait pada organisasi yang ditempatinya. Menurut Robbins (2003:92), pengertian komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi serta tujuan-tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008:156), mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, namun juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yakni kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) menyebutkan

bahwa komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan yakni pengertian komitmen organisasioanal adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan yang mencerminkan keinginan untuk tetap tinggal, terikat dan melaksanakan tujuan-tujuan dari perusahaan yang ditempatinya. Dengan memiliki komitmen organisasional, perilaku karyawan dapat dilihat dari keterlibatan diri dalam segala hal yang berhubungan dengan organisasi, usaha dalam mengerjakan tugas serta sikap yang cenderung ingin bertahan pada perusahaan. Apabila setiap karyawan memiliki sikap komitmen organisasional maka perusahaan dapat dengan mudah menuju keberhasilan, serta tercapainya tujuan dari perusahaan.

a. Jenis-jenis Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional terdapat tiga model yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006:249) yakni sebagai berikut:

1. Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen lanjuatan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam orgnanisasi; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Smith (dalam Sopiah, 2008:157-158) juga menyebutkan tiga bentuk komitmen organisasional pada perusahaan, yakni:

1. Komitmen afektif, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
2. Komitmen berkesinambungan, yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditentukan dalam pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif, yaitu komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:122) perluasan komitmen organisasional yang logis khusus berfokus pada faktor komitmen yang kontinu atau lanjutan, yakni keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan organisasi akan tercermin dalam tingkat kehadiran dan angka perputaran karyawan. Disisi lain, Luthans (2006:249) menyebutkan bahwa sikap komitmen organisasional seseorang dianggap berbeda-beda tergantung pada variabel individu atau orang itu sendiri (usia, kedudukan dalam organisasi, disposisi, atribusi, dll) dan organisasi (gaya kepemimpinan penyelia, nilai, dukungan, desain pekerjaan, dll).

Secara keseluruhan penulis dapat menyimpulkan, jenis-jenis komitmen organisasional terbagi menjadi tiga yakni komitmen afektif,

lanjutan atau kontinu dan normatif. Afektif berarti sikap pegawai yang menunjukkan bahwa ia ingin terlibat dalam setiap kegiatan organisasi. Lanjutan atau kontinu dapat diartikan sebagai anggapan pegawai akan kerugian apabila keluar dari perusahaan, ia akan berusaha agar tidak dikeluarkan dari perusahaan hal ini mempengaruhi tingkat kehadiran yang baik dari pegawai tersebut. Normatif adalah sikap wajib bagi pegawai untuk tetap bertahan pada perusahaan yang ditempatinya hal tersebut dikarenakan suatu keharusan. Dari ketiga jenis komitmen organisasional tersebut faktor individu dan organisasi dianggap paling menentukan seorang karyawan untuk memiliki sikap komitmen organisasional.

b. Pedoman dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2006:25), perusahaan khususnya manajemen menghadapi situasi paradoks pada komitmen organisasional karyawan yakni disatu sisi fokus pada kerja tim dan pemberdayaan, sedangkan organisasi lebih datar yakni hanya meningkatkan motivasi pada karyawan yang memiliki komitmen; disisi lain, kondisi lingkungan dapat mengurangi komitmen karyawan. Oleh sebab itu Dessler (dalam Luthan, 2006:250) memberikan pedoman untuk memecahkan permasalahan yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yakni:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi. Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai strs dan pelatihan; membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; meyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim; berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis ialah kondisi dalam suatu perusahaan dapat berbeda-beda begitu pula dengan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasional. Oleh sebab itu, pedoman diberikan untuk dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan tentang peningkatan komitmen pada pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, pedoman diberikan kepada atasan atau perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen pada pegawainya. Pedoman tersebut berkaitan tentang peraturan yang harus dijaga antara atasan dan atau manajer kepada pegawai seperti, sikap yang baik dalam berkomunikasi dengan pegawai, membangun kerjasama tim, mendukung perkembangan karyawan, berusaha adil terhadap setiap pegawai, menekankan visi misi perusahaan pada seluruh anggota perusahaan, dll.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Streers (dalam Sopiah 2008:163) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa kerjanya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Greenberg dan Baron (2003:174) juga menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, antara lain:

1. Faktor pekerjaan
Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi, terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan. Sedangkan komitmen organisasi akan menurun jika tingkat ambiguitas pekerjaan tinggi. Dalam kekaburan pekerjaan, karyawan tidak mendapat informasi yang cukup mengenai sifat dan tugas yang diserahkan pada mereka sehingga menimbulkan perasaan kecil hati dan tidak puas yang akhirnya mengakibatkan penarikan diri dari organisasi.
2. Faktor kesempatan kerja
Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil. Hal ini disebabkan karena dalam alternative pekerjaan lain, dia tidak mempunyai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Jadi, ia memutuskan untuk tetap dalam organisasi dimana ia mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri.
3. Faktor personal
Komitmen organisasi akan lebih tinggi antara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua. Karyawan yang mempunyai jabatan yang tinggi akan mempunyai tanggung jawab lebih atas kelangsungan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, penulis menyimpulkan komitmen organisasional dapat dimiliki oleh seorang pegawai dikarenakan ada faktor yang mempengaruhinya sehingga komitmen tidak dapat terjadi atau dimiliki pegawai begitu saja. Penulis menyimpulkan faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari luar diri pegawai atau eksternal dan dalam diri pegawai sendiri atau internal. Eksternal seperti faktor pekerjaan dan tindakan perusahaan dalam memberikan kesempatan pada pegawai. Internal termasuk dalam diri pegawai itu sendiri misalnya keinginan untuk memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dari yang lain, pengalaman kerja, dll. Faktor-faktor tersebut juga dapat membantu perusahaan untuk membuat strategi agar karyawan memiliki sikap komitmen organisasional.

d. Ciri-ciri Seseorang yang Memiliki Sikap Komitmen Organisasional

Menurut Davis, Keith dan John (2008:156), seseorang yang mencerminkan sikap komitmen organisasional diatandai dengan tiga hal yakni (1) adanya rasa percaya yang kuat dan sikap menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) adanya keinginan yang kuat untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh demi organisasi; (3) memiliki hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi. Dessler (2009:142) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan yang diidentifikasi dari

keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal yakni:

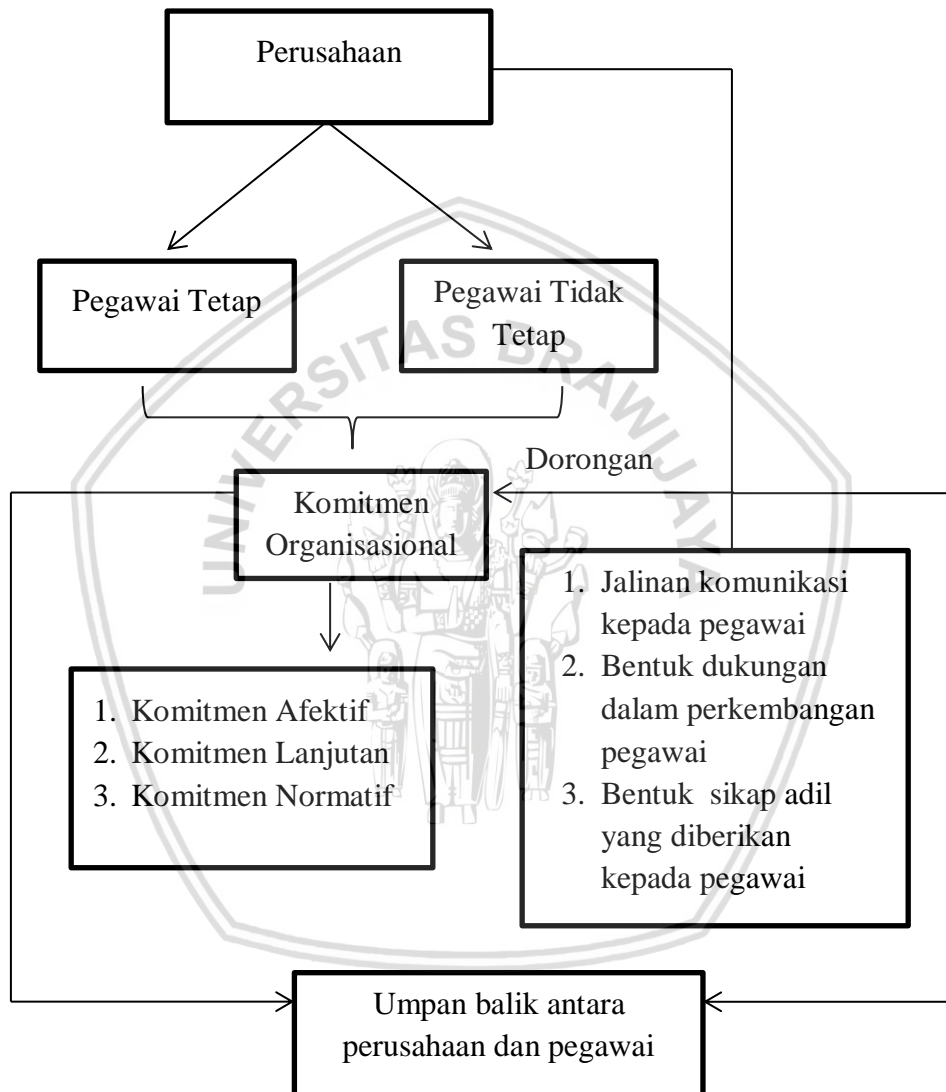
- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat berikut, penulis dapat menyimpulkan bahwa seseorang yang memiliki sikap komitmen organisasional dapat dilihat atau diamati dari berbagai ciri-ciri yang ada pada pegawai tersebut. Ciri-ciri yang dimiliki misalnya selalu berusaha keras melakukan pekerjaan sebaik mungkin demi keberhasilan perusahaan, selalu menerima dan percaya pada tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan.

C. Kerangka Berfikir

Komitmen organisasional merupakan hal penting yang harus dimiliki seorang pegawai mengingat hal tersebut bersifat positif untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga nantinya akan membawa pengaruh baik bagi organisasi. Pada penelitian ini, peneliti akan menggambarkan komitmen organisasional pada pegawai tetap dan pegawai kontrak yang bekerja di PT. X Ngoro, Mojokerto. Sesuai dengan visi-misi perusahaan, komitmen seorang pegawai juga perlu diperhatikan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang baik untuk keberlangsungan perusahaan pada jangka panjang.

Oleh sebab itu, untuk menjelaskan tentang gambaran komitmen organisasional pada pegawai tetap dan pegawai kontrak dapat penulis sajikan pada skema kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Mely G. Tan (dalam Silalahi 2009:27-28) menjelaskan penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan kejadian-kejadian pada saat penelitian dilaksanakan, kemudian dianalisis dan diimplementasikan. Dengan menggunakan jenis penelitian ini, peneliti akan menggambarkan secara cermat dan menuliskan kejadian-kejadian yang terjadi selama penelitian dilaksanakan yakni peneliti akan menggambarkan komitmen organisasioanal pada pegawai tetap dan pegawai kontrak pada PT.X Ngoro, Mojokerto.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Herdiansyah (2011:9) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks social secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Alasan peneliti menggunakan metode

ini adalah untuk menggambarkan komitmen organisasional pada pegawai tetap dan pegawai kontrak sehingga diperlukan penjelasan yang lebih rinci dan detail. Selain itu, dibutuhkan sumber data yang mendalam untuk memahami kejadian dilapangan. Karena hasil pengetahuan yang diperoleh dengan metode kualitatif akan menghasilkan jawaban dari narasumber yang lebih beragam dan bervariasi maka penulis menggunakan metode kualitatif untuk menggambarkan komitmen organisasional pada pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan hal-hal yang menjadi pusat perhatian dari objek yang diteliti sehingga memudahkan data yang diperlukan untuk suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, maka fokus dari penelitian ini yaitu :

1. Gambaran Komitmen Organisasional Pegawai Tetap PT. X Ngoro, Mojokerto.
 - a. Komitmen Organisasional Afektif
 - b. Komitmen Organisasional Kontinuitas.
 - c. Komitmen Organisasional Normatif.
2. Gambaran Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto.
 - a. Komitmen Organisasional Afektif.
 - b. Komitmen Organisasional Kontinuitas.

- c. Komitmen Organisasional Normatif.
3. Peran Perusahaan Dalam Mendukung Komitmen Organisasional Pegawai Tetap Dan Pegawai Kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto.
 - a. Jalinan komunikasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak.
 - b. Bentuk dukungan perusahaan dalam perkembangan pegawai.
 - c. Bentuk sikap keadilan yang diberikan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak.
 - d. Fasilitas yang diberikan dalam mendukung kegiatan pegawai.

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah PT. X yang berlokasi di Kawasan Ngoro Indutri, Desa Candiharjo, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia. Objek dari penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yakni memproduksi bahan setengah jadi dengan bahan baku sintetis (*Polyvinyl Chloride/PVC*) yaitu berupa kulit sintetis, kain terpal, lembaran PVC transparan, lembaran PVC berwarna, dll. Lokasi penelitian ini dipilih dengan berbagai macam pertimbangan, antara lain:

1. Adanya ketertarikan penulis pada PT. X Ngoro, Mojokerto karena merupakan satu-satunya perusahaan yang memproduksi PVC di wilayah Mojokerto sehingga permintaan bahan PVC cukup banyak dari para konsumen.

2. Permintaan produk yang banyak membuat perusahaan memiliki jumlah pegawai yang banyak pula. Perusahaan ini termasuk yang memiliki jumlah pegawai kontrak lebih banyak dibandingkan pegawai tetap. Selain itu, mayoritas pegawai tetap berasal dari pegawai yang telah lama bekerja di perusahaan. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak pada PT. X Ngoro, Mojokerto.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yakni data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini ialah berasal dari hasil wawancara dan observasi langsung pada pihak perusahaan dan karyawan PT. X Ngoro, Mojokerto untuk mendapatkan data tentang gambaran komitmen organisasional pegawai tetap dan kontrak. Menurut Purhantara (2010:79), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Adapun sumber data primer meliputi hasil wawancara mengenai:

a. Wawancara dengan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto:

- 1) Apa bidang pekerjaan anda saat ini? Pada bidang tersebut, apa kegiatan utamanya? Selain dari kegiatan utama yang anda lakukan,

Anda pernah terlibat kegiatan apa saja selain dari kegiatan utama yang dijalani?

- 2) Bagaimana tanggapan anda tentang bidang pekerjaan yang anda dijalani saat ini?
- 3) Sebagai pegawai tetap yang memiliki masa bekerja yang panjang, Bagaimana tanggapan anda jika harus menghabiskan sisa karir hingga pensiun di perusahaan ini?
- 4) Apa alasan anda betah dan tetap bertahan di perusahaan selain dikarenakan faktor gaji?
- 5) Apakah anda pernah mencoba mencari pekerjaan lain diluar perusahaan? Mengapa anda mencoba mencari pekerjaan lain di luar perusahaan?/ Mengapa anda tidak mencari pekerjaan lain di luar perusahaan?
- 6) Bagaimana tanggapan anda bila ada perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan pada anda dengan gaji dan jabatan yang lebih tinggi dari yang anda peroleh saat ini?
- 7) Bagaimana bentuk usaha anda agar tetap bertahan di perusahaan?
- 8) Apakah anda peduli dengan perusahaan? Mengapa anda peduli dengan perkembangan perusahaan?/ Mengapa anda tidak peduli dengan perusahaan?
- 9) Apa yang membuktikan jika anda peduli terhadap perusahaan?
- 10) Menurut anda, mengapa perusahaan layak mendapatkan kesetiaan anda? Apa yang membuat anda setia terhadap perusahaan?

b. Wawancara dengan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto:

- 1) Apa bidang pekerjaan anda saat ini? Pada bidang tersebut, apa kegiatan utamanya? Selain dari kegiatan utama yang anda lakukan, Anda pernah terlibat kegiatan apa saja selain dari kegiatan utama yang dijalani?
- 2) Bagaimana tanggapan anda tentang bidang pekerjaan yang anda dijalani saat ini?
- 3) Sebagai pegawai kontrak, Apakah sebelumnya anda pernah bekerja diperusahaan lain? Dibandingkan pada pekerjaan yang sebelumnya, bagaimana tanggapan anda bekerja di PT. X Ngoro, Mojokerto?
- 4) Apa alasan anda betah dan tetap bertahan di perusahaan selain dikarenakan faktor gaji?
- 5) Apakah anda pernah mencoba mencari pekerjaan lain diluar perusahaan? Mengapa anda mencoba mencari pekerjaan lain di luar perusahaan?/ Mengapa anda tidak mencari pekerjaan lain di luar perusahaan?
- 6) Bagaimana tanggapan anda bila ada perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan pada anda dengan gaji dan jabatan yang lebih tinggi dari yang anda peroleh saat ini?
- 7) Bagaimana bentuk usaha anda agar tetap bertahan di perusahaan?
- 8) Apakah anda peduli dengan perusahaan? Mengapa anda peduli dengan perkembangan perusahaan?/ Mengapa anda tidak peduli dengan perusaha?

- 9) Apa yang membuktikan jika anda peduli terhadap perusahaan?
- 10) Menurut anda, mengapa perusahaan layak mendapatkan kesetiaan anda? Apa yang membuat anda setia terhadap perusahaan?

c. Wawancara dengan pihak perusahaan PT. X Ngoro, Mojokerto:

- 1) Bagaimana bentuk jalinan komunikasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak?
- 2) Bagaimana bentuk dukungan perusahaan dalam perkembangan *skill* dan karir pegawai?
- 3) Bagaimana bentuk sikap adil yang diberikan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak?
- 4) Fasilitas apa saja yang telah diberikan perusahaan dalam mendukung kegiatan pegawai?

2. Data Sekunder

Data sekunder biasanya berbentuk data dokumentasi dan laporan yang tersedia. Pada penelitian ini peneliti bertugas untuk mencatat, mengakses atau meminta data kepada pihak lain yang telah mengumpulkan data sebelumnya. Menurut Sanusi (2011:11), data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Dapat dikatakan bahwa sumber data sekunder dapat berupa olahan data primer yang lebih lanjut dan disajikan dalam bentuk lain. Data sekunder nantinya akan berguna untuk mendukung data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi langsung di lapangan. Data

sekunder yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang berisi sejarah, visi-misi, produk yang dihasilkan, dll.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Moleong (dalam Herdiansyah, 2011:118), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yakni pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang menjawab pertanyaan tersebut. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Bentuk wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah bentuk wawancara semi terstruktur. Herdiansyah (2011:122) menjelaskan bentuk wawancara semi terstruktur merupakan proses wawancara yang lebih fleksibel dibanding wawancara terstruktur namun, tetap keluar dari konteks pedoman wawancara. Wawancara ini ditunjukkan kepada pimpinan serta para karyawan untuk memperoleh data mengenai informasi yang berkaitan dengan judul penelitian pada PT. X Ngoro, Mojokerto yakni gambaran organisasional pada pegawai tetap dan pegawai kontrak yang lebih rinci dan mendalam. Berikut data informasi mengenai narasumber yang diwawancara:

Tabel 3.1

Informasi Narasumber

Nama (Inisial)/ Usia	Lama Bekerja	Jabatan	Status Pegawaiian
Bapak EF/ 36	8 tahun	Kepala Bagian Warehouse	Pegawai Tetap
Bapak A/ 32	6 tahun	Kepala bagian <i>quality control</i>	Pegawai Tetap
Bapak MK/ 43	12 tahun	Koordinator gudang barang jadi	Pegawai Tetap
Bapak HR/ 35	3 tahun	Administrasi produksi	Pegawai Kontrak
Bapak C/ 32	4 tahun	Koordinator PPIC	Pegawai Kontrak
Bapak D/ 38	5 tahun	Koordinator gudang bahan baku	Pegawai Kontrak
Bapak IN/ 35	7 tahun	Staff Management Representatif	Pegawai Tetap
Bapak F/ 40	8 tahun	Staff HRD	Pegawai Tetap

Sumber: Data diolah

Narasumber-narasumber tersebut dipilih karena dirasa memiliki kapabilitas serta berkompeten untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dan mampu memberikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan judul penelitian.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai masalah yang dihadapi. Selain itu peneliti secara langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Proses observasi dilakukan dengan cara mengamati kegiatan yang dilakukan oleh

beberapa karyawan yakni dengan melihat hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasional, kemudian mencatat setiap kejadian yang dianggap penting.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara atau upaya dalam memperoleh data dengan melihat dokumen atau arsip-arsip yang dibutuhkan oleh peneliti. Dokumen dapat berbentuk catatan, peraturan, kebijakan serta karya dari seseorang. Pada penelitian ini peneliti melakukan dengan cara mengumpulkan data kemudian mempelajari dokumen serta arsip-arsip di PT. X Ngoro, Mojokerto yang sesuai dengan karakteristik penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti sendiri

Peneliti sendiri adalah aspek utama dalam sebuah penelitian. Peneliti hendaknya memiliki komitmen atau pendirian dalam proses penelitian, yakni dengan menggunakan panca indera dalam melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang terjadi di lapangan.

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara dibuat oleh peneliti dengan menyesuaikan beberapa aspek yang berhubungan dengan tema. Sebagai pedoman dalam melakukan wawancara untuk mendapatkan data primer, wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan kepada narasumber. Pedoman

wawancara ini disusun berkaitan dengan gambaran umum perusahaan dan gambaran komitmen organisasional pegawai tetap dan kontrak.

3. Pedoman Dokumentasi

Pedoman Dokumentasi ini berupa *checklist* yang digunakan sebagai pedoman mengumpulkan data dengan mencari data, mengambil dokumen-doumen atau catatan-catatan resmi dari pihak perusahaan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data-data mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dll.

4. Alat Bantu

Alat bantu yang digunakan peneliti meliputi, kamera, *recorder*, alat tulis, buku catatan, dll.

Dari keempat instrument tersebut, yang dijadikan instrumen pokok adalah peneliti itu sendiri dan pedoman wawancara, sedangkan instrument lainnya merupakan pelengkap untuk memperkuat dan mendukung data yang diperoleh dalam proses penelitian.

G. Metode Analisis Data

Peneliti tidak menggunakan analisis data secara statistik melainkan menggambarkan secara kualitatif dalam melakukan penelitian ini. Analisis secara kualitatif menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2008:246). Terdiri dari tiga tahapan pokok, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Laporan lapangan oleh penulis direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Reduksi data ini dicari secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung.

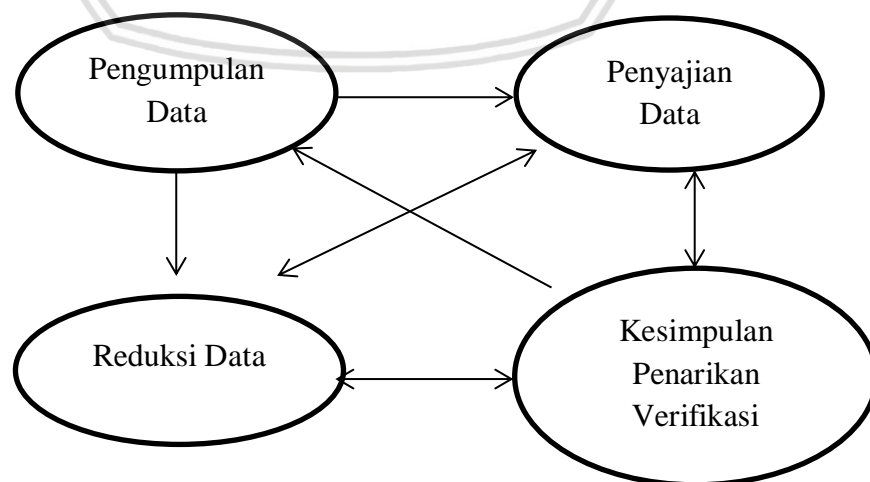
2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian data kita dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

3. Penarikan Kesimpulan

Akhir dari kegiatan analisis adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Verifikasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari setiap data yang didapat yaitu mencari pola, tema, hubungan yang sama, hal-hal yang sering muncul, hal-hal yang jarang muncul, serta hal lainnya yang diterangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat sementara, dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi yang terus-menerus akan diperoleh kesimpulan yang bersifat tetap.

Berdasarkan tiga tahapan pokok yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, maka langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam menganalisis data digambarkan dengan skema alur sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Skema Analisis Data

Sumber : Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2008:246).

Pada gambar tersebut terlihat adanya satu rangkaian dalam tiga kegiatan yang saling terkait dan tidak berdiri sendiri. Penyajian data selain dari data hasil reduksi, perlu dipastikan bahwa pada proses pengumpulan data hal penting tidak boleh ada yang tertinggal. Demikian juga didalam memverifikasi data apabila terjadi kesalahan karena belum dapat disepakati kebenaran maknanya, maka harus kembali dalam proses pengumpulan data, karena verifikasi data merupakan hal yang sangat penting dalam membuat kesimpulan secara tepat. Berdasarkan model alur skema yang telah dijelaskan, berikut penjelasan empat alur kegiatan dalam menganalisis data dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif menurut Miles dan Huberman:

Berdasarkan model komponen diatas, berikut penulis menjelaskan empat alur kegiatan dalam menganalisis data dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif :

1. Mengumpulkan data primer dan data sekunder. Data primer yakni data yang diperoleh dari wawancara yang berkaitan dengan gambaran komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak oleh PT. X Ngoro, Mojokerto secara afektif, kontinuitas dan normatif serta peran perusahaan dalam mendukung komitmen organisasional. Mengumpulkan data sekunder yakni berupa dokumen-dokumen struktur organisasi, visi-misi dan data-data lain yang dibutuhkan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Mempelajari dan mengelompokkan data primer dan sekunder sesuai dengan item-item untuk lebih memudahkan peneliti dalam memproses data dan sesuai fokus penelitian.
3. Menyusun data dan menyajikan data yang diperoleh baik data primer maupun sekunder untuk memberikan gambaran mengenai komitmen organisasional pada pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto secara afektif, kontinuitas dan normatif serta peran perusahaan dalam mendukung komitmen organisasional.
4. Pengambilan keputusan dan verifikasi berdasarkan pemahaman atas data yang disajikan, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan.

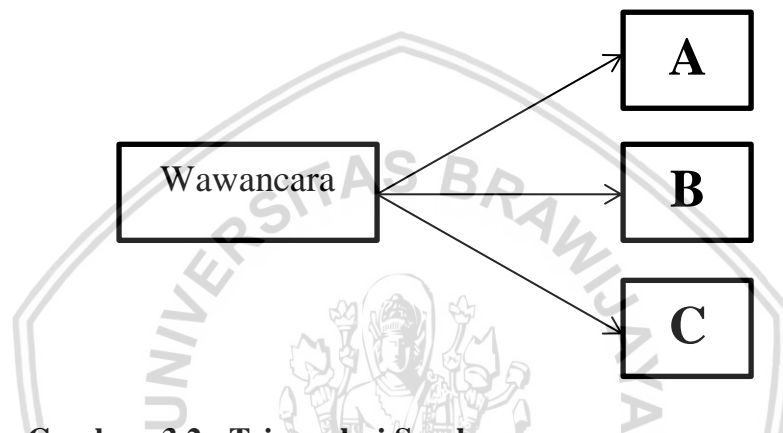
H. Keabsahan Data

Peneliti mengumpulkan dan sekaligus menguji kredibilitas data dengan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono (2013:424), triangulasi merupakan metode pengumpulan data yang bersifat menghubungkan dari berbagai metode pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Terdapat tiga jenis metode triangulasi, yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang perilaku murid, maka pengumpulan dan pengujian data dapat dilakukan ke guru, teman murid yang bersangkutan dan orang tuanya. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa diratakan

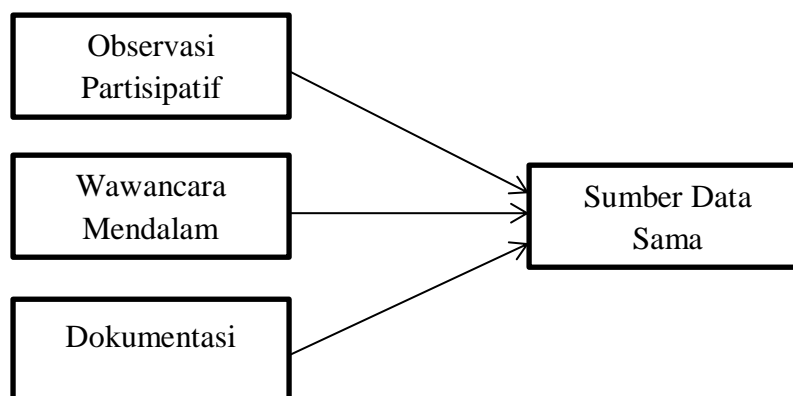
seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan yang spesifik dari ketiga sumber data tersebut. Data yang telah di analisis oleh peneliti yang menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan ketiga sumber data tersebut.



Gambar: 3.2 : Triangulasi Sumber
Sumber : Sugiyono (2013:424)

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau juga kemungkinan semuanya benar namun dikarenakan sudut pandang yang berbeda-beda.

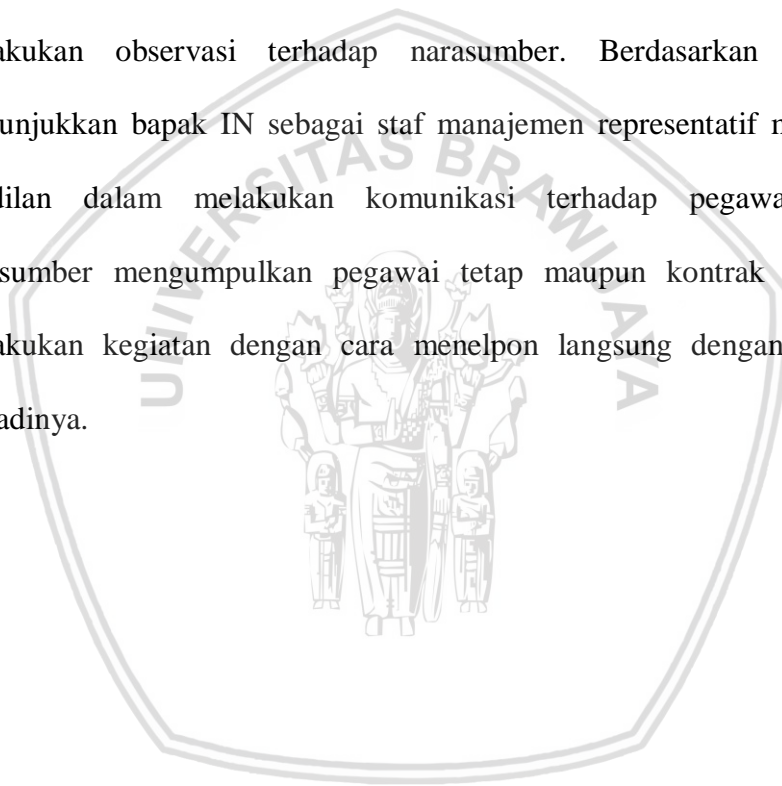


Gambar 3.3 : Triangulasi Teknik

Sumber : Sugiyono (2013:424)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik dalam mengumpulkan dan sekaligus menguji kredibilitas data. Dalam teknik triangulasi sumber, penulis mengumpulkan data dari pegawai dengan jabatan yang berbeda-beda setelah memperoleh data, penulis melakukan pengujian kredibilitas terhadap orang-orang yang bersangkutan atau yang berkaitan dengan data yang diperoleh dari narasumber yakni rekan kerja dan staf manajemen representatif yang mengetahui kebenaran data. Misalnya, data menunjukkan narasumber bapak EF mengaku melakukan beberapa pekerjaan diluar kegiatan utama pekerjaannya dalam perusahaan. Penulis mengecek hasil data tersebut kepada pihak yang bersangkutan yakni staf manajemen representatif yang membenarkan bahwa manajemen memberikan ijin untuk bagian atau jabatan bapak EF membantu sesama ataupun secara fungsional dibawah jabatannya. Disisi lain, rekan kerja yang berbeda jabatan dengan bapak EF juga pernah melakukan beberapa tugas perusahaan diluar bidang utama pekerjaannya secara bersama-sama.

Triangulasi teknik dilakukan peneliti dengan cara mengecek keabsahan dengan teknik yang berbeda. Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh data kemudian dicek dengan menggunakan observasi. Misalnya, narasumber bapak IN mengungkapkan perusahaan dalam melakukan komunikasi terhadap pegawai tidak pernah membedakan status pegawai tersebut, kemudian peneliti mengamati atau melakukan observasi terhadap narasumber. Berdasarkan pengamatan menunjukkan bapak IN sebagai staf manajemen representatif menunjukkan keadilan dalam melakukan komunikasi terhadap pegawainya yakni narasumber mengumpulkan pegawai tetap maupun kontrak untuk suatu melakukan kegiatan dengan cara menelpon langsung dengan *handphone* pribadinya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. X Ngoro, Mojokerto

PT. X Ngoro, Mojokerto didirikan pada bulan Juni tahun 2000 sebagai perusahaan swasta. PT. X membangun salah satu cabangnya yakni di daerah kawasan industri Ngoro, Desa Candiharjo, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto untuk melakukan kegiatan produksinya, sedangkan kantor pusat PT. X terletak di Surabaya sebagai kantor pengelola aktivitas non produksi. PT. X Ngoro, Mojokerto adalah perusahaan manufaktur produk PVC yang menggunakan *Polyvinyl Chloride* (PVC) sebagai bahan utama. Perusahaan memproduksi berbagai produk PVC *Polyvinyl Chloride* seperti *Synthetic Leather*, *Transparent Sheet*, *Color Sheet*, *Tarpaulin*, *Flooring* dan *Sponge Baby*. PT. X Ngoro, Mojokerto selalu menggunakan bahan baku kualitas terbaik dan juga memiliki kontrol kualitas dalam setiap proses produksi. Hal tersebut untuk memastikan perusahaan selalu menghasilkan produk dengan kualitas terbaik. PT. X Ngoro, Mojokerto juga telah berhasil meraih kualifikasi ISO 9001: 2008.

Terdapat 6 produk utama yang diproduksi oleh perusahaan yaitu *Synthetic Leather*, *Transparent Sheet*, *Color Sheet*, *Tarpaulin*, *Flooring*

dan *Sponge Baby*. Produk-produk tersebut bisa dijadikan bahan baku oleh berbagai macam produsen produk lain misalnya kulit sintetis yang bisa dijadikan bahan industri mebel, sofa, koper, sepatu, tas, tas tangan dan alas kaki. Lembar transparan bisa digunakan untuk album foto, *bed cover*, *packing*, kemasan industri, laminasi, taplak meja dan penutup *handphone*. Lembar warna dapat digunakan sebagai bahan untuk aksesoris tas, jas hujan dan furnitur dilaminasi / industri *High Pressure Laminate* (HPL). *Tarpaulin* bisa digunakan sebagai penutup truk, kanopi, tenda dan spanduk iklan. Lantai dapat digunakan sebagai pengganti ubin lantai pada bangunan atau rumah. *Sponge Baby* bisa digunakan sebagai penutup atau alas untuk kasur bayi. Selain digunakan oleh industri dalam negeri, produk yang diproduksi oleh PT. X Ngoro, Mojokerto juga diekspor ke banyak negara lain.

Dalam membangun PT. X Ngoro, Mojokerto, perusahaan memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai yakni, melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang industri produk PVC dengan menyediakan barang yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik dipasar domestik maupun internasional. Adapun sasaran yang ingin dicapai PT. X Ngoro, Mojokerto dalam melaksanakan tugasnya antara lain:

- a. Menghasilkan prduk PVC yang bersaing, berkualitas tinggi, serta pengiriman yang tepat waktu

b. Menjadi leader dalam hal produk PVC

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi *market leader* di bidang industri produk PVC”

b. Misi

- Fokus pada pelayanan pelanggan
- Efisiensi disegala bidang
- Meningkatkan mutu pelayanan dibidang industri produk PVC
- Mengembangkan riset yang berhubungan dengan produk PVC

3. Kantor Cabang

PT. X berkantor pusat di Surabaya, dimana kegiatan non produksi dilakukan seperti *accounting*, *purchasing* dan *marketing* dilaksanakan di kantor pusat. Adapun informasi mengenai kantor cabang lain PT. X adalah sebagai berikut:

a. Kantor pusat Surabaya

PT. X kantor pusat terletak di Jalan Mayjen Sungkono 151 (R39 & R41), Surabaya – 60225. Telepon 031 568 16 66. Faximile 031 568 18 96. PT. X memiliki 2 unit plant yang terletak di Mojokerto dan Sidoarjo.

b. Kantor cabang Mojokerto

PT. X kantor cabang Mojokerto terletak di Kawasan Ngoro Industri, Desa Candiharjo, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto – 61385. Telepon 0321 681 965 34. Faximile 0321 681 965 5.

c. Kantor cabang Sidoarjo

PT. X kantor cabang Sidoarjo terletak di Jalan Tambak Sawah No. 15 Sidoarjo – 61256. Telepon 031 866 23 22. Maximile 031 866 74 68.

4. Produk PT. X Ngoro, Mojokerto

PT. X Ngoro, Mojokerto memproduksi berbagai produk PVC *Polyvinyl Chloride* seperti *Synthetic Leather*, *Transparent Sheet*, *Color Sheet*, *Tarpaulin*, *Flooring* dan *Sponge Baby*. Berikut spesifikasi produk PVC yang dihasilkan PT. X Ngoro, Mojokerto:

- a. PVC *Synthetic Leather* bisa digunakan sebagai bahan industri mebel, sofa, koper, sepatu, tas, tas tangan dan alas kaki.

No.	Produk dan Kegunaan	Spesifikasi
1.	Produk otomotif, digunakan untuk <i>cover seat</i> mobil atau motor	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,06-2,20 mm, lebar: 54 inch, panjang: 25-50 meter/per Roll • Kain: 100% <i>polyester single</i>/ dobel jahitan, tenunan kulit lunak, <i>Nylex</i> • Corak timbul: tersedia lebih dari 70 corak timbul • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan • Cetakan: tersedia lebih dari 50 desain
2.	Tas dan sepatu, digunakan sebagai bahan baku tas dan sepatu	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,06-2,20 mm, lebar: 54 inch, panjang: 25-50 meter/per Roll • Kain: 100% <i>polyester single</i>/ dobel jahitan, tenunan kulit lunak, <i>Nylex</i>

		<ul style="list-style-type: none"> • Corak timbul: tersedia lebih dari 70 corak timbul • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan • Cetakan: tersedia lebih dari 50 desain
3.	<i>Furniture</i> , digunakan sebagai bahan baku lapisan sofa dan kursi	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,06-2,20 mm, lebar: 54 inch, panjang: 25-50 meter/per Roll • Kain: 100% <i>polyester single/</i> dobel jahitan, tenunan kulit lunak, <i>Nylex</i> • Corak timbul: tersedia lebih dari 70 corak timbul • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan • Cetakan: tersedia lebih dari 50 desain

- b. Lembar PVC Transparan dapat digunakan sebagai bahan untuk album foto, penutup tempat tidur, kemasan, kemasan industri, laminasi, taplak meja dan penutup *handphone*.

No.	Produk dan kegunaan	Spesifikasi
1.	Kemasan, digunakan sebagai pembungkus produk atau penutup	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,045-0,60 mm, lebar: 12-90 inch, panjang: min 45 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan
2.	Kemasan industri, digunakan sebagai bahan kemasan dalam proses industri / manufaktur	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,045-0,60 mm, lebar: 12-90 inch, panjang: min 45 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan
3.	Taplak, digunakan sebagai penutup meja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: min 0,05 mm, lebar: max 200 cm, panjang: min 50 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Cetakan: lebih dari 50 desain
4.	Lembar percetakan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: min 0,045-0,60 mm, lebar: 12-90 inch, panjang: min 45 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan

- c. Lembar Warna PVC dapat digunakan sebagai bahan untuk aksesoris, jas hujan dan furnitur dilaminasi / industri *High Pressure Laminate* (HPL).

No.	Produk dan Kegunaan	Spesifikasi
1.	Jas hujan, sebagai bahan baku membuat jas hujan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,05-0,55 mm, lebar: 20-86 inch, panjang: min 50 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan
2.	Alat tulis, sebagai bahan baku memproduksi alat tulis seperti amplop plastic	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,05-0,55 mm, lebar: 20-86 inch, panjang: min 50 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan
3.	MAX deco, sebagai lapisan permukaan papan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,05-0,55 mm, lebar: 20-86 inch, panjang: min 50 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan

- d. *Tarpaulin* atau terpal PVC dapat digunakan sebagai penutup truk, kanopi, tenda dan spanduk iklan.

No.	Produk dan Kegunaan	Spesifikasi
1.	Penutup truk, sebagai material untuk memproduksi penutup truk	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,25-0,70 mm, lebar: 54-79 inch, panjang: 25-50 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan • Corak timbul: up to 1000D x 1000D
2.	Iklan. Digunakan sebagai bahan baku untuk lapisan iklan baleho	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,25-0,70 mm, lebar: 54-79 inch, panjang: 25-50 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan • Corak timbul: up to 1000D x 1000D
3.	<i>Canopy</i> . Digunakan sebagai material membuat <i>canopy</i> atau tenda	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,25-0,70 mm, lebar: 54-79 inch, panjang: 25-50 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Kelembutan: sesuai permintaan • Corak timbul: up to 1000D x 1000D

- e. Lantai PVC (*flooring*) dapat digunakan sebagai pengganti ubin lantai pada bangunan atau rumah.

No.	Produk dan Kegunaan	Spesifikasi
1.	<i>Flooring</i> . Digunakan sebagai penutup atau pengganti ubin	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 0,25-0,60 mm, lebar: 120-200 inch, panjang: rata-rata 30 meter/per Roll • Warna: sesuai permintaan • Cetakan: lebih dari 100 desain

- f. PVC *Sponge Baby* (perlak) bisa digunakan sebagai penutup atau alas untuk kasur bayi.

No.	Produk dan Kegunaan	Spesifikasi
1.	<i>Sponge baby</i> . Digunakan sebagai lapisan pelindung di atas matras yang bersifat anti air.	<ul style="list-style-type: none"> • Ketebalan: 1,20-2,20 mm, lebar: 54 inch, panjang: 25 meter/per Roll • Kain: tanpa lapisan belakang, dilaminasi dengan cetakan lembar PVC • Warna: sesuai permintaan • Cetakan: lebih dari 50 desain • Corak timbul: sesuai permintaan

Tabel 4.1 : Produk PT. X Ngoro, Mojokerto

Sumber : Data Perusahaan

5. Informasi Pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto

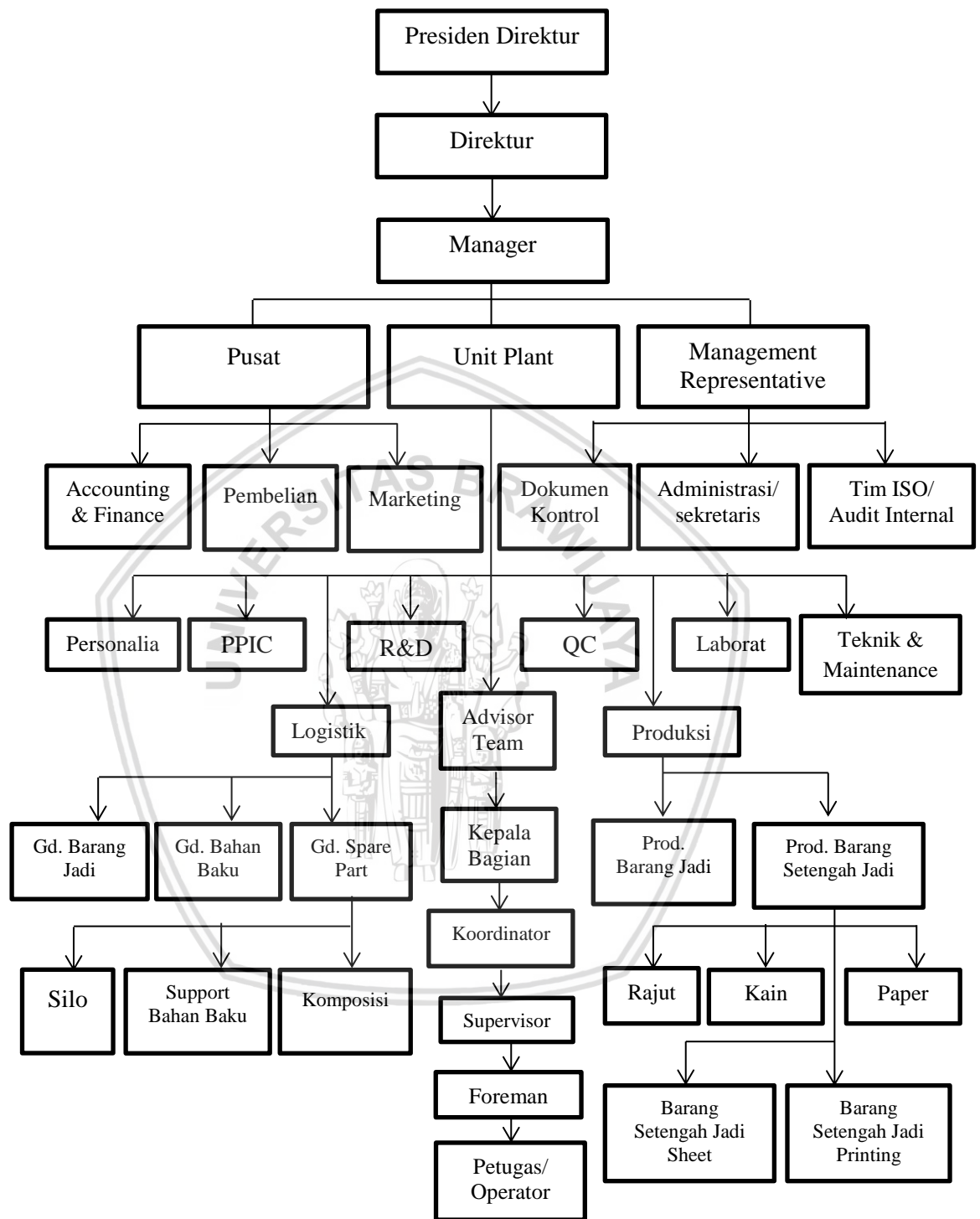
Jumlah pegawai PT. X Ngoro, Mojokerto adalah 419 orang dengan pegawai tetap yang berjumlah 46 orang dan pegawai yang berstatus kontrak berjumlah 373 orang. Perusahaan memiliki beberapa peraturan yang mengatur mengenai perjanjian kerja dengan para pegawai. Salah satunya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pegawai tetap diatur berdasarkan SK Direksi. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pegawai kontrak terdiri dari PKWT I dan PKWT II

yang masing-masing jangka waktunya 1 tahun. Perbaharuan kontrak dapat dilakukan pegawai dengan jeda waktu 30 hari dari berakhirnya masa kerja.

6. Struktur Organisasi PT. X Ngoro, Mojokerto

Struktur Organisasi PT. X Ngoro, Mojokerto dapat dijelaskan pada bagan sebagai berikut:





Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. X Ngoro, Mojokerto
 Sumber: Data Perusahaan

B. Penyajian Data

1. Hasil Wawancara dengan Pegawai Tetap

a. Bapak EF

Jabatan : Kepala bagian *warehouse*

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 09.50 WIB

1) Bentuk Keterlibatan Pegawai Diluar Bidang Pekerjaan yang Dilakukan

“Jadi, pekerjaan saya itu melakukan *schedule* mulai dari penerimaan barang dari bagian produksi sampai pengiriman ke *customer* dan juga sistem dan perencanaan dilapangan. Diluar kegiatan saya banyak, contohnya ada waktu untuk audit, auditor internal dan proses administrasi. Cuma itu bukan independen satu departemen karena itu menyangkut dari personal karyawan yang dipakai untuk memberikan suatu tambahan pekerjaan. Karena monoton satu bidang, jaman sekarang kita harus punya kemampuan diluar bidang pekerjaan jadi saya ikut membantu”

2) Tanggapan Mengenai Bidang Pekerjaan yang Dijalani Saat Ini

“Tanggapannya senang dan nyaman. Karena bekerja itu tanggungjawab yang nanti akan diberi target, ya berarti harus dijalani”.

3) Tanggapan Mengenai Menghabiskan Sisa Karier Hingga Pensiun Di Perusahaan

“Intinya kalau jabatan tergantung pimpinan, kita tidak bisa memaksakan kehendak ingin ini itu, yang penting kita menerima satu amanah kita diberikan satu jabatan itu. Tanggungjawab terhadap perusahaan tergantung kita punya strategi. Misalnya, kita bisa saja menjabat tiga jabatan sekaligus tapi hal itu tergantung kapasitas seseorang itu berbeda-beda jadi, kita harus menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Intinya komitmen”.

4) Alasan Pegawai Bertahan Diperusahaan, Selain Faktor Gaji

“Lingkungan kerja sudah seperti teman, sahabat bahkan keluarga intinya itu yang membuat nyaman dan krasan. Kalau pekerjaan isinya musuh semua saya tidak mungkin nyaman”.

5) Alasan Tidak Mencari Pekerjaan Lain

“Kalau saya tetap mencari karena pekerjaan saya banyak diluar, karena saya tidak mau mati dalam artian ilmu saya hanya untuk pekerjaan ini saja. Saya di didik untuk mencipkan suatu peluang usaha baru jadi saya memiliki usaha sampingan. Jadi, kerjaan ada tapi usaha sampingan”.

6) Tanggapan Bila Ada Perusahaan yang Menawarkan Pekerjaan dengan Gaji dan Jabatan Tinggi

“Kalau saya ada faktor gaji, lingkungan kerja, rekan kerja. kalau jabatan itu relatif, jadi saya tetap harus memikirkan pertimbangan-pertimbangan kira-kira besar mana resiko yang muncul untuk kita pribadi. Misalnya ada tawaran yang seperti itu kalau gajinya 5 kali lipat lebih tinggi mungkin saya mau karena ibarat saya bekerja satu bulan itu sama saja saya bekerja disini setengah tahun”.

7) Bentuk Usaha Pegawai Agar Tetap Bertahan Di Perusahaan

“Jadi kita diberi target oleh perusahaan, tapi kita juga harus punya target untuk kita sendiri bagaimana kita bisa mendorong dan menyokong target perusahaan tersebut. Minimal untuk target dalam diri saya, saya harus bisa memenuhi target minimal sebesar 87% dari omset”.

8) Alasan Pegawai Peduli Terhadap Perusahaan

“Ya namanya bekerja ya harus peduli, menurut saya kepedulian itu perlu bagi setiap karyawan jadi mau tidak mau kita harus merasa seolah-olah kita memiliki perusahaan biar bisa berkembang. Kalo bekerja dengan pemikiran “hanya makan, tidur, duduk bisa dapat gaji” perusahaan tidak akan berkembang. Kalau untuk saya pribadi kalau saya menerapkan hal seperti itu maka saya merasa otak saya mati jadi saya harus berfikir.

9) Bukti Kepedulian Pegawai Terhadap Perusahaan

“Buktinya saya masih dipercaya selama 5 tahun menjabat sebagai kepala gudang. Kiriman lancar, target lumayan ada peningkatan”.

10) Alasan Pegawai Setia Terhadap Perusahaan

“Ibaratnya saya dapat membeli sandang, pangan, papan dari perusahaan. Dari gaji yang saya dapatkan dari bekerja di perusahaan ini jadi saya kira sudah sepentasnya perusahaan dapat kesetian pula dari pegawai”.

b. Bapak A

Jabatan : Kepala bagian *quality control*

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 10.15 WIB

1) Bentuk Keterlibatan Pegawai Diluar Bidang Pekerjaan yang Dilakukan

“Jadi, utamanya tugas saya adalah menjaga kualitas bahan baku sampai barang jadi, mulai dari mengontrol bahan baku yang masuk sampai barang yang dikirim ke customer. Selain pekerjaan tadi banyak yang saya lakukan, karena sebagian pegawai disini memang multifungsi. Saya juga pernah ditugaskan untuk mengurus limbah B3 untuk membuat laporannya, kemudian saya juga pernah membantu opname kalau itu saya membantu”.

2) Tanggapan Mengenai Bidang Pekerjaan yang Dijalani Saat Ini

“Jadi, saya menikmati, saya berusaha mencari ilmu yang lebih dalam dari sini karena bidang pekerjaan saya ini luas, saya harus belajar sebanyak-banyaknya untuk perkembangan kemampuan saya”.

3) Tanggapan Mengenai Menghabiskan Sisa Karier Hingga Pensiun Di Perusahaan

“Kalau dibilang akan menghabiskan sisa karir disini sampai tua atau pensiun saya tidak dapat memastikan karena tergantung situasi dan kondisi. Misalnya ada tawaran pekerjaan lain diluar perusahaan ini akan saya pertimbangkan”.

4) Alasan Pegawai Bertahan Diperusahaan, Selain Faktor Gaji

“Lingkungan, yang pertama orang disini sudah terlanjur nyaman, kalau saya bekerja dikelilingi musuh tentu saya tidak nyaman. Karena disini orangnya bisa diajak kerjasama, kalau sulit saya juga tidak betah”.

5) Alasan Tidak Mencari Pekerjaan Lain

“Saya mencari pekerjaan lain, alasannya karena saat ini saya hanya menjadi kabag sedangkan saya ingin lebih cepat naik jika ada kesempatan dari tempat lain, misal untuk menjadi manajer saya akan terima itu. Karena kalau saya disini mungkin saya akan *stuck*, saya bisa naik mungkin 10-20 tahun lagi untuk menjadi manajer”.

6) Tanggapan Bila Ada Perusahaan yang Menawarkan Pekerjaan dengan Gaji dan Jabatan Tinggi.

“Kalau saya sebenarnya tidak melihat gaji, kalau misal ada tawaran PNS atau BUMN atau langsung jabatan manajer pasti akan saya pertimbangkan. Kalau memang tawaran tersebut gajinya sama dengan yang sekarang saya tetap pertimbangkan, karena memang *basic* saya beda dengan pekerjaan disini, S1 saya perkapalan inginnya bekerja dipelabuhan karena saya dapat tawaran disini jadi saya ambil misalkan ada tawaran sesuai *basic* saya mungkin dipelabuhan bisa saya pertimbangkan”.

7) Bentuk Usaha Pegawai Agar Tetap Bertahan Di Perusahaan

“Yang pertama target, saya berusaha memenuhi target perusahaan. Meskipun pernah terjadi tidak sampai target Almadulillah pimpinan tidak sampai menyalahkan saya jadi, semuanya baik-baik saja”.

8) Alasan Pegawai Peduli Terhadap Perusahaan

“Peduli, karena saya bisa makan juga dari sini, beli mobil. Kalau bukan dari saya bekerja dan peduli dengan perusahaan mungkin saya sudah dipecat”.

9) Bukti Kepedulian Pegawai Terhadap Perusahaan

“Buktinya saya peduli dengan perusahaan, saya masih bekerja disini. Saya juga memikirkan bagaimana perusahaan ini menjadi besar, kalau bisa dikelola dengan orang yang benar maka perusahaan akan menjadi besar, lha, kita termasuk saya berusaha untuk mencapai jalan menjadi besar tersebut. Kalau misal banyak pegawai peduli, perusahaan ini akan lebih cepat untuk besar”.

10) Alasan Pegawai Setia Terhadap Perusahaan

“Karena perusahaan ini sudah memenuhi apa yang saya minta. disini ada hak dan kewajiban, saya sudah melakukan kewajiban saya terhadap perusahaan dan hak-hak saya juga sudah terpenuhi. Kalau misal saya sudah memenuhi kewajiban saya tapi hak saya berupa gaji dan tunjangan tidak dipenuhi tentu saya tidak akan loyal”.

c. Bapak MK

Jabatan : Koordinator gudang barang jadi

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 10. 30 WIB

1) Bentuk Keterlibatan Pegawai Diluar Bidang Pekerjaan yang Dilakukan

“Kalau saya kegiatan utamanya adalah mengirim produk perusahaan ke *customer*. Diluar kegiatan saya, tidak banyak. Cuma saya membantu meng acc ketika ada pengiriman supaya surat jalan bisa keluar, Cuma itu saja”.

2) Tanggapan Mengenai Bidang Pekerjaan yang Dijalani Saat Ini

“Sangat senang, untuk seumuran saya kalau harus dipindah dibidang pekerjaan lain saya perlu penyesuain lagi dan mempelajari dari awal lagi jadi saya krasan disini masalahnya umur sudah tidak menunjang lagi”.

3) Tanggapan Mengenai Menghabiskan Sisa Karier Hingga Pensiun Di Perusahaan

“Sangat senang sekali. Saya berfikir saya memang akan menghabiskan sisa jabatan dan umur saya disini karena saya memang sudah tidak mampu menggapai jabatan yang lebih tinggi lagi, otomatis saya sudah puas kalau harus menghabiskan sisa karir saya disini”.

4) Alasan Pegawai Bertahan Diperusahaan, Selain Faktor Gaji

“Lingkungannya betah. Disini tidak hanya satu produk saja sebagai penunjang tapi banyak macam produknya. Misalnya cuma sepatu saja tidak banyak variasi, kalau disini banyak variasi nya jadi untuk dibidang saya variasi produk tersebut juga membuat saya nyaman tidak bosan bekerja disini”.

5) Alasan Tidak Mencari Pekerjaan Lain

“Tidak pernah. Karena umur-umur seperti saya 40an untuk bekerja ditempat lain perlu penyesuaian lagi terus bekerja mulai dari nol lagi jadi, hal itu cukup sulit untuk seumuran saya. Selain itu saya juga belum tentu jadi karyawan tetap, yang kedua mungkin jabatan juga mempengaruhi lalu mulai dari nol lagi”.

6) Tanggapan Bila Ada Perusahaan yang Menawarkan Pekerjaan dengan Gaji dan Jabatan Tinggi.

“Kalau saya masih muda saya mungkin terima, karena kita harus mengembangkan ilmu yang kita dapat kalau masih muda, kalau sudah tua

gini meskipun ada tawaran saya tidak menerima. Karena kalau masih muda saya mungkin bisa mengembangkan bakat yang saya miliki”.

7) Bentuk Usaha Pegawai Agar Tetap Bertahan Di Perusahaan

“Untuk dibidang saya, saya mungkin yang lebih penting dari target adalah komunikasi dengan perusahaan. Maksudnya misal ada produk yang kurang bagus atau ada masukan, dan *sharing* dengan perusahaan itu hal yang penting. Jadi, saya berusaha untuk menjalin komunikasi saat bekerja itu bentuk usaha saya”.

8) Alasan Pegawai Peduli Terhadap Perusahaan

“Sangat peduli, Harapan saya perusahaan ini dapat bertahan lama tidak hanya sampai 5 tahun. Keluarga saya juga dapat bertahan makan karena saya bekerja disini. Kalau bisa anak saya nanti juga bisa bekerja disini”.

9) Bukti Kepedulian Pegawai Terhadap Perusahaan

“Ibarat kata perusahaan ini sudah seperti sawah ladang bagi saya, kalau perusahaan hancur saya juga ikut hancur. Jadi saya berusaha untuk menyiangi, memberi pupuk agar perusahaan ini tumbuh dengan subur, ya tentu saja dengan saya bekerja dengan baik”.

10) Alasan Pegawai Setia Terhadap Perusahaan

“Karena perusahaan sudah memenuhi permintaan saya sebagai pegawai, gaji dan tunjangan terutama”.

2. Hasil Wawancara dengan Pegawai Kontrak

a. Bapak HR

Jabatan : Administrasi bagian produksi

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 11.00 WIB

1) Bentuk Keterlibatan Pegawai Diluar Bidang Pekerjaan yang Dilakukan

“Kegiatan utama saya adalah melakukan perencanaan untuk produksi. Sejauh ini tidak pernah, untuk jabatan seperti saya memang

jarang terlibat ke kegiatan lain kecuali dari perintah atasan. Itupun operasional yang lain yang lebih tinggi yang membantu saya, bukan saya yang membantu mereka. Kebetulan juga bagian ini saya memang sendirian”.

2) Tanggapan Mengenai Bidang Pekerjaan yang Dijalani Saat Ini

“Senang, nyaman. Kalau ada tekanan pasti ada tapi masih bisa diatasi. Nyaman karena lingkungan enak, orang-orangnya enak, mudah diajak kerjasama dan komunikasi juga enak”.

3) Tanggapan Tentang Bekerja Di PT. X Ngoro, Mojokerto

“Untuk masalah nominal uang saya merasa cukup untuk kehidupan keluarga. Jadi, saya merasa jenjang karier saya jelas dan saya merasa itu cukup membuat saya nyaman”.

4) Alasan Pegawai Bertahan Diperusahaan, Selain Faktor Gaji

“Selama kita bekerja dengan senang, nyaman kenapa tidak untuk tetap bertahan disini. Saya merasa sudah melakukan yang terbaik meskipun penilaian tetap pada atasan”.

5) Alasan Tidak Mencari Pekerjaan Lain

“Menurut saya kerja tidak hanya berdasarkan gaji. Komunikasi dengan orang-orang baru itu tidak enak menurut saya, harus kenalan, harus mempelajari semua dari awal itu tidak enak. Sedangkan kalau disini sudah berjalan nyaman, enak, orang-orangnya ramah kenapa juga saya harus mencari pekerjaan lain selain itu, hal itu juga membuang-buang waktu dan tenaga saya”.

6) Tanggapan Bila Ada Perusahaan yang Menawarkan Pekerjaan dengan Gaji dan Jabatan Tinggi

“Saya akan melihat dulu karena memang untuk mempelajari hal itu tidak mudah, bukannya saya tidak suka tantangan tapi disini juga kalau mau berkemabang banyak hal baru yang bisa dipelajari. Karena kemungkinan juga saya bisa dipindah di divisi lain jadi, saya harus mempelajari lagi dari awal dan masih banyak hal-hal juga yang perlu saya pelajari disini. Jadi, untuk masalah tawaran seperti itu tetap saya pertimbangkan”.

7) Bentuk Usaha Pegawai Agar Tetap Bertahan Di Perusahaan

“Bekerja itu harus niat, meminimalisir kesalahan. Bagaimana caranya agar kita bekerja tidak ada kesalahan, tentu saja dari niat jadi kita bekerja

sungguh-sungguh mencapai target dari perusahaan kalau hari ini selesai ya harus selesai seperti itu, meskipun penilaian tidak pada kita tapi kita sudah melakukan yang terbaik dalam bekerja”.

8) Alasan Pegawai Peduli Terhadap Perusahaan

“Setiap pegawai pasti peduli terhadap perusahaan. Dalam kondisi apapun perusahaan saya harus peduli, karena saya tidak mengharapkan perusahaan ini juga bangkrut”.

9) Bukti Kepedulian Pegawai Terhadap Perusahaan

“Mungkin saya tidak bisa melakukan banyak seperti pegawai-pegawai lain, ya kalau dari saya mungkin hanya bisa mendoakan agar perusahaan ini bisa lebih baik. Kalau usaha ya saya hanya bisa mengefisiensi agar pengeluaran perusahaan itu tidak terlalu banyak”.

10) Alasan Pegawai Setia Terhadap Perusahaan

“Kalau menurut saya dimanapun kita bekerja niatnya mencari rejeki halal dan niatnya baik, mau penilaian perusahaan itu seperti apa kita terima karena niat saya bekerja juga baik jadi saya tidak mau berpikiran atau melakukan hal yang negatif terhadap perusahaan jadi, saya selalu positif karena perusahaan juga istilahnya perantara saya untuk dapat rejeki”.

b. Bapak C

Jabatan : Koordinator PPIC

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 11.30 WIB

1) Bentuk Keterlibatan Pegawai Diluar Bidang Pekerjaan yang Dilakukan

“Saya kegiatan utamanya itu melakukan perencanaan untuk produksi. Kalau membantu saya pernah membantu opname. Secara fungsional saya pernah membantu IT, teknik tapi kalau itu harus dari perintah atasan”.

2) Tanggapan Mengenai Bidang Pekerjaan yang Dijalani Saat Ini

“Kalau saya *enjoy*, meskipun ada saat-saat titik beratnya. Kalau dibagian ini saya nyaman karena banyak pengalaman barunya, banyak kesempatan untuk belajar menambah pengetahuan baru”.

3) Tanggapan Tentang Bekerja Di PT. X Ngoro, Mojokerto

“Saya berusaha menjalani, sebelumnya saya juga pernah bekerja ditempat lain saya berusaha untuk tidak memikirkan apakah itu senang atau tidak senang, saya merasa itu semua seperti perjalanan. Jadi, semuanya itu harus dinikmati. Karena memang saya punya prinsip mau pekerjaan itu berat ringan semua sama saja jadi, harus dinikmati”.

4) Alasan Pegawai Bertahan Diperusahaan, Selain Faktor Gaji

“Karena masih banyak hal yang harus saya pelajari disini. Karena memang *basic* saya teknik jadi saya bekerja tidak sesuai bidang jadi, masih banyak yang bisa dipelajari jadi *enjoy* nya disitu”.

5) Alasan Tidak Mencari Pekerjaan Lain

“Kalau itu tergantung alasan kenapa harus pindah. Menurut saya selama masih banyak ilmu-ilmu yang bisa dipelajari kenapa harus pindah”.

6) Tanggapan Bila Ada Perusahaan yang Menawarkan Pekerjaan dengan Gaji dan Jabatan Tinggi

“Dilihat situasi dulu, selain gaji dan ada kesempatan untuk naik jabatan lebih tinggi kenapa tidak diterima. Tapi tetap saya pertimbangkan karena pasti ada konsekuensinya yang pasti beban juga lebih tinggi, ya mungkin tetap saya pertimbangkan tapi tetap saya melihat kemampuan saya juga”.

7) Bentuk Usaha Pegawai Agar Tetap Bertahan Di Perusahaan

“Melakukan yang terbaik yang saya bisa untuk perusahaan. Melakukan semaksimal mungkin terlebih dahulu terlepas dari itu benar atau tidak itu kan urusan belakangan. Jadi, menurut saya usaha yang terbaik itu *point* utama untuk tetap bertahan diperusahaan”.

8) Alasan Pegawai Peduli Terhadap Perusahaan

“Tentunya semua pegawai pasti peduli karena perusahaan adalah tempat kita mencari uang”.

9) Bukti Kepedulian Pegawai Terhadap Perusahaan

“Saya sudah melakukannya 100%, itu usaha yang bisa saya berikan untuk perusahaan ini saya piker itu saja sudah cukup”.

10) Alasan Pegawai Setia Terhadap Perusahaan

“Memang bekerja itu utama untuk mencari uang kemudian dari setiap pekerjaan yang kita lakukan itu dihargai. Jadi, intinya bekerja itu tidak selalu tentang uang. Ketika seorang pekerja itu bekerja dan dihargai itu suatu *point* penting buat saya. Dan ketika saya bekerja disini, perkerjaan saya dihargai oleh perusahaan istilahnya diapresiasi jadi kenapa tidak perusahaan layak dapat kesetian pegawainya”.

c. Bapak D

Jabatan : Koordinator gudang bahan baku

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 12.00 WIB

1) Bentuk Keterlibatan Pegawai Diluar Bidang Pekerjaan yang Dilakukan

“Kalau saya kegiatan utamanya sebagai pengawas, menerima barang serta melayani bagian produksi, selain hal tersebut Sangat jarang saya terlibat dengan kegiatan lain, hampir tidak pernah malah”.

2) Tanggapan Mengenai Bidang Pekerjaan yang Dijalani Saat Ini

“Senang kalau saya. Biasanya untuk pertimbangan bekerja itu kalau bukan karena gaji yang besar dan lingkungan yang nyaman dan disini saya dapat dua-duanya”.

3) Tanggapan Tentang Bekerja Di PT. X Ngoro, Mojokerto

“Sebelumnya juga saya pernah bekerja ditempat lain, baik disini maupun disana dua-duanya saya nyaman. Kalo ditanya kenapa saya pindah kerja disini karena memang saya suka tantangan jadi saya pindah.

4) Alasan Pegawai Bertahan Diperusahaan, Selain Faktor Gaji

“Awalnya bekerja disini saya senang, lalu saya sebagai coordinator mencoba membuat lingkungan sekitar saya menjadi nyaman juga”.

5) Alasan Tidak Mencari Pekerjaan Lain

“Pengennya begitu, tapi saya belum pernah coba. Saya sudah katakan tadi saya memang orangnya suka tantangan tapi berhubung karena usia, saya tidak yakin ada yang mau menerima saya, jadi saya tetap disini”.

6) Tanggapan Bila Ada Perusahaan yang Menawarkan Pekerjaan dengan Gaji dan Jabatan Tinggi

“Kalau saya pasti akan saya pertimbangkan, tanpa melihat gaji besar kalau bisa jadi pegawai tetap saja saya sudah syukur bisa masuk”.

7) Bentuk Usaha Pegawai Agar Tetap Bertahan Di Perusahaan

“Kalau saya bekerja dengan baik, meskipun nantinya yang menilai bukan saya dan buktinya saya masih disini, masih diberi kepercayaan sebagai penanggungjawab tapi itu usaha saya. Dalam bagian saya bekerja yang baik itu bekerja secara maksimal sesuai keinginan manajemen karena kami memang tidak ada target”.

8) Alasan Pegawai Peduli Terhadap Perusahaan

“Tentu saya peduli, saya pikir tidak ada satupun pegawai yang menginginkan perusahaan tempat ia bekerja hancur”.

9) Bukti Kepedulian Pegawai Terhadap Perusahaan

“Dengan menunjukkan kinerja saya saja, Saya pikir itu cukup”.

11) Alasan Pegawai Setia Terhadap Perusahaan

“Saya sudah menunjukkan kinerja saya dan pihak manajemen juga sudah tau itu. Perusahaan sudah setia terhadap saya jadi saya tetap bertahan disini”.

3. Hasil Wawancara dengan Pihak Perusahaan

a. Bapak IN

Jabatan : *Staff Management representatif*

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 09.00 WIB

1) Jalinan Komunikasi yang Dilakukan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak.

“Kami tidak membedakan, misal ada arahan masalah pengumuman dari HRD kita panggil, kita kumpulkan satu ruangan meskipun ada kepala bagian yang tetap dan kontrak tetap kita kumpulkan jadi satu dan tidak ada perbedaan”.

2) Bentuk Dukungan Perusahaan Dalam Perkembangan Pegawai

“Untuk mendukung kita kasih kesempatan, kita kasih promosi misalnya dia operator tanpa melihat status kalau dia berprestasi bisa kita naikkan. Dulu disini ada yang hanya pegawai biasa sekarang jabatannya sudah menjadi kepala bagian dan kepala bagian disini ada yang tetap ada yang kontrak.kalo ada pegawai kontrak yang berprestasi tetap bisa diangkat menjadi kepala bagian tapi tetap statusnya kontrak.

3) Bentuk Sikap Keadilan yang Diberikan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

“Misal produksi sudah mencapai target kita memberikan *reward* baik untuk pegawai tetap maupun kontrak nominalnya tetap sama”.

4) Fasilitas yang Diberikan Dalam Mendukung Kegiatan Pegawai

“Ada fasilitas bus karyawan, lebaran ada bingkisan, beasiswa anak karyawan yang berprestasi tidak membedakan untuk tetap atau kontrak”.

b. Bapak F

Jabatan : Staff HRD

Tempat Wawancara : Ruang *meeting* PT. X Ngoro, Mojokerto

Tanggal Wawancara : 14 Februari 2018 jam 09.30 WIB

1) Jalinan Komunikasi yang Dilakukan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak.

“Perusahaan tidak pernah membedakan perlakuan terhadap mereka. Perusahaan menyampaikan informasi dengan sama rata, cara menyampaikannya juga sama dengan sopan tanpa dipengaruhi status tetap atau kontrak”.

2) Bentuk Dukungan Perusahaan Dalam Perkembangan Pegawai

“Pelatihan dan pengarahan selama satu bulan untuk pegawai yang dipindahkan di *Jobdesk* baru baik tetap maupun kontrak sama-sama saling belajar dan juga pegawai yang baru masuk. Gunanya untuk pengenalan dan pemahaman bidang pekerjaan mereka”.

3) Bentuk Sikap Keadilan yang Diberikan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

“Tidak ada perbedaan. Ada pegawai yang melakukan kesalahan atau melanggar aturan kalau memang salah ya kita panggil kita tegur. Tidak peduli pegawai tetap atau kontrak. meskipun pegawai tetap dikatakan sudah bekerja lebih lama tapi kalau mereka melakukan kesalahan tetap kami beri peringatan karena memang sudah aturannya”.

4) Fasilitas yang Diberikan Dalam Mendukung Kegiatan Pegawai

“Perusahaan tentu berusaha membuat karyawan nyaman berada di perusahaan ya, salah satunya mungkin dibangunnya gedung baru diperusahaan untuk menunjang kegiatan bekerja. seperti ruang rapat, ruang menemui untuk bertemu tamu, dll”.

4. Kesimpulan Hasil Wawancara

a. Bentuk Keterlibatan Pegawai Diluar Bidang Pekerjaan yang Dilakukan

Bentuk keterlibatan pegawai tetap dan pegawai kontrak selain diluar bidang utamanya dapat dikatakan berbeda. Para pegawai tetap menyebutkan bahwa pernah membantu atau terlibat dengan kegiatan lain diluar bidang pekerjaannya bahkan terbilang sering melakukannya, misalnya kegiatan audit, audit internal, proses administrasi, membuat laporan limbah B3, dan membantu meng-acc pengiriman barang. Hal tersebut ternyata wajar dilakukan karena sebagian besar para pegawai adalah berperan sebagai multifungsi yakni dapat membantu jabatan yang sejajar maupun dibawahnya.

Disisi lain, pegawai kontrak dapat dikatakan tidak begitu banyak terlibat dengan kegiatan lain selain dari kegiatan utamanya atau bahkan hampir tidak pernah terlibat. Hal tersebut dikarenakan perlu adanya ijin atau perintah atasan apabila harus membantu bagian yang lain. Secara operasional

para pegawai dengan jabatan yang lebih tinggi yang lebih sering membantu bagian-bagian dibawahnya termasuk jabatan para pegawai kontrak.

b. Tanggapan Mengenai Bidang Pekerjaan yang Dijalani Saat Ini

Tanggapan para pegawai mengenai bidang pekerjaan yang dijalani saat ini menunjukkan respon yang positif yakni merasa nyaman dan senang. Para pegawai mengaku bahwa alasan menikmati pekerjaan karena untuk mempelajari ilmu-ilmu yang didapat dari bidangnya yang dapat dijadikan pembelajaran, selain itu karena sudah menjadi tanggung jawab pegawai untuk bekerja pada bidang apapun sehingga pegawai merasa menikmati. Faktor lingkungan nyaman juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perasaan para pegawai dalam bekerja dibidang tertentu termasuk orang-orang yang enak untuk diajak kerjasama dan berkomunikasi. Beberapa pegawai tetap yang berusia tua dan sudah menjalani dibidangnya cukup lama mengaku senang dalam bekerja karena perasaan yang terlanjur nyaman pada bidangnya saat ini.

c. Tanggapan Mengenai Menghabiskan Sisa Karier Hingga Pensiun Di Perusahaan

Para pegawai mengaku senang dan puas apabila harus menghabiskan karier di PT. X Ngoro, Mojokerto hingga pensiun. Karena para pegawai merasa harus bertanggung jawab apabila sudah diberi amanah oleh perusahaan sehingga harus diselesaikan hingga akhir. Alasan ketidakmampuan untuk mencari pekerjaan lain diusia tua juga merupakan hal yang sudah difikirkan pegawai secara matang sehingga mereka cenderung

untuk puas dengan jabatan saat ini dan menghabiskan sisa karier diperusahaan. Sedangkan, salah satu narasumber yakni Bapak A mengungkapkan hal yang berbeda yakni keputusan menghabiskan sisa karier diperusahaan tergantung situasi dan kondisi yang akan terjadi, sehingga belum bisa memastikan mengenai menghabiskan kariernya hingga pensiun di PT. X Ngoro, Mojokerto. Narasumber mengaku apabila terdapat penawaran pekerjaan tidak menutup kemungkinan hal tersebut akan dipertimbangkan.

d. Tanggapan Tentang Bekerja Di PT. X Ngoro, Mojokerto

Para pegawai kontrak memiliki pengalaman bekerja perusahaan lain yang berbeda-beda. Mereka memiliki tanggapan bekerja di PT. X Ngoro, Mojokerto dengan perusahaan sebelumnya bekerja yakni pegawai merasa perusahaan yang saat ini sudah memberikan gaji yang cukup serta jenjang karir yang baik sehingga hal tersebut membuat para pegawai kontrak nyaman. Para pegawai kontrak juga memiliki pandangan bahwa dimanapun mereka bekerja semua situasi dan kondisi harus dinikmati karena hal itu merupakan sebuah perjalanan, jadi pegawai berusaha untuk merasa nyaman dimanapun tempatnya.

e. Alasan Pegawai Bertahan Diperusahaan, Selain Faktor Gaji

Alasan pegawai bertahan diperusahaan selain karena gaji adalah faktor kenyamanan pada lingkungan. Lingkungan yang dirasakan sudah layaknya seperti teman, sahabat dan keluarga sendiri. Orang-orang yang bisa diajak kerjasama juga yang membuat para pegawai betah. Selain itu, salah satu pegawai tetap mengungkapkan bahwa selain gaji dan lingkungan yang

membuatnya betah adalah perasaan tidak bosan saat bekerja yakni beberapa bagian pekerjaan di PT. X Ngoro, Mojokerto adalah berhubungan dengan variasi produk sehingga pegawai merasa hal tersebut yang membuat mereka terus berkreasi dan membuat pegawai betah diperusahaan. Kenikmatan dalam mempelajari bidang pekerjaan yang sebelumnya belum pernah dipelajari juga merupakan alasan lain pegawai untuk tetap bertahan diperusahaan selain karena gaji.

f. Alasan Tidak Mencari Pekerjaan Lain

Para pegawai mengungkapkan jawaban yang berbeda-beda, para pegawai tetap dapat dikatakan pernah mencari pekerjaan lain diluar pekerjaannya sekarang. Hal tersebut dikarenakan keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi dari saat ini dibutuhkan waktu yang cukup lama sehingga pegawai mengungkapkan mencari pekerjaan lain dengan jabatan yang lebih tinggi dari saat ini. Hal itu dikarena mereka tidak ingin berhenti pada karirnya saat ini saja melainkan ingin berada di jabatan yang lebih tinggi.

Pegawai kontrak menyatakan sebaliknya bahwa narasumber belum pernah mencoba mencari pekerjaan lain diluar pekerjaannya saat ini. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa hal yang jadi pertimbangan mereka. Yakni harus berkomunikasi dengan orang-orang baru yang belum tentu enak, mempelajari bidang pekerjaan mulai dari awal lagi selain itu juga dikarenakan faktor usia yang sudah tua. Pegawai kontrak juga mengungkapkan masih banyak ilmu-ilmu yang bisa didapat ketika bekerja di

PT. X Ngoro, Mojokerto untuk saat ini sehingga belum pernah berpikir untuk pindah ke perusahaan lain.

g. Tanggapan Bila Ada Perusahaan yang Menawarkan Pekerjaan dengan Gaji dan Jabatan Tinggi

Para pegawai baik tetap maupun kontrak mengaku akan mempertimbangkan apabila terdapat penawaran pekerjaan dengan gaji dan jabatan yang tinggi. Pertimbangan tersebut meliputi keuntungan dan kerugian yang harus dihadapi apabila menerima penawaran tersebut. Keuntungan yang jadi pertimbangan pegawai mengambil pekerjaan tersebut meliputi besarnya gaji yang melebihi dari yang didapat saat ini, pekerjaan yang sesuai bidang yang dikuasai, pekerjaan diperusahaan BUMN ataupun PNS dan juga kesempatan menjadi pegawai tetap sangat dipertimbangkan oleh pegawai kontrak. Disisi lain resiko juga harus diambil apabila harus menerima penawaran tersebut sehingga para pegawai juga mempertimbangkan hal tersebut, seperti perlu mempelajari pekerjaan dari awal lagi dan beban pekerjaan yang jauh lebih tinggi karena jabatan yang tinggi.

h. Bentuk Usaha Pegawai Agar Tetap Bertahan Di Perusahaan

Para pegawai melakukan berbagai usaha untuk tetap bertahan diperusahaan seperti berusaha bekerja mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sebelumnya pegawai juga menanamkan prinsip pada diri sendiri terlebih dahulu agar target lebih diutamakan untuk selanjutnya mendorong target perusahaan. Usaha yang dilakukan pegawai juga tergantung dari bidang pekerjaannya. Salah satu pegawai mengungkapkan hal yang lebih penting

dari mencapai target ialah menjalin komunikasi dengan perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Meminimalisir kesalahan dalam bekerja, bekerja secara maksimal juga merupakan hal yang dilakukan para pegawai agar tetap mendapatkan kepercayaan dan tetap bertahan diperusahaan.

i. Alasan Pegawai Peduli Terhadap Perusahaan

Para pegawai menunjukkan berbagai kepeduliannya terhadap perusahaan, salah satunya ialah perasaan seolah-olah memiliki perusahaan, menghilangkan pemikiran bahwa hanya dengan bersantai-santai pegawai tetap mendapatkan gaji. hal-hal tersebut dianggap pegawai yang membuat perusahaan lebih cepat berkembang apabila diterapkan oleh seluruh pegawai. Disisi lain, pegawai mengaku berharap agar perusahaan bertahan untuk jangka panjang karena keinginan agar anaknya kelak juga dapat bekerja di PT. X Ngoro, Mojokerto kelak. Seluruh narasumber berpendapat bahwa seluruh pegawai pasti menginginkan perusahaan tempatnya bekerja tetap bertahan, apabila perusahaan tempatnya bekerja bangkrut tentu hal tersebut menghancurkan dirinya sendiri. Sehingga tidak satupun pegawai yang tidak peduli terhadap perkembangan perusahaannya.

j. Bukti Kepedulian Pegawai Terhadap Perusahaan

Para pegawai membuktikan kepeduliannya terhadap perusahaan dengan berbagai hal misalnya peningkatan dalam mencapai target bekerja sehingga dapat dipercaya perusahaan untuk menjabat diposisi tersebut selama bertahun-tahun. Memikirkan berbagai cara agar perusahaan dapat menjadi

besar yakni dengan mengajak pegawai lainnya untuk mengelola perusahaan agar lebih cepat besar tentu saja dengan bekerja dengan baik.

Disisi lain, para pegawai kontrak mengaku meskipun tidak banyak yang dapat dilakukan agar perusahaan lebih maju namun mereka semaksimal mungkin melakukan berbagai usaha misalnya dengan mengefisiensi pengeluaran perusahaan, mengerjakan pekerjaan dengan usaha penuh, dan menunjukkan kinerja yang baik saat bekerja.

k. Alasan Pegawai Setia Terhadap Perusahaan

Perusahaan dapat dikatakan telah melakukan hal yang sesuai dengan keinginan pegawai sehingga mereka menyatakan perusahaan layak untuk mendapatkan kesetiaan para pegawai. Hal tersebut karena perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai, selain gaji kewajiban lain yang sudah dipenuhi perusahaan adalah pemberian tunjangan. Disisi lain, pegawai kontrak memiliki pemikiran yang positif terhadap perusahaan, yakni berpikir bahwa perusahaan merupakan sebuah perantara sebagai tempat mencari rezeki dan hal tersebut sudah dipenuhi oleh perusahaan maka mereka tetap setia terhadap perusahaan. Perusahaan juga dianggap selalu menghargai setiap usaha pegawai terutama pegawai kontrak sehingga apresiasi tersebut yang membuat pegawai menganggap perusahaan layak mendapatkan kesetiaan pegawainya.

l. Jalinan Komunikasi yang Dilakukan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Dalam menjalin komunikasi terhadap para pegawainya perusahaan dapat dikatakan telah berusaha untuk berlaku seadil mungkin dan tidak membeda-bedakan status pegawai. Seperti halnya dalam kegiatan pengarahan, setiap pegawai yang bersangkutan meskipun memiliki jabatan yang sama namun status kepegawaian yang berbeda perusahaan tetap mengumpulkan mereka dalam satu ruangan. Penyampaian informasi juga dilakukan dengan sopan tanpa membedakan perlakuan pada setiap individu pegawai.

m. Bentuk Dukungan Perusahaan Dalam Perkembangan Pegawai

Perusahaan melakukan berbagai hal untuk mendukung perkembangan para pegawai yakni seperti pemberian kesempatan untuk promosi berdasarkan prestasi yang dicapai. Terbukti dari diangkatnya pegawai ke posisi yang lebih tinggi meskipun statusnya kontrak sehingga tidak ada perbedaan untuk kesempatan promosi pegawai. Pelatihan dan pengarahan pegawai juga dilakukan perusahaan untuk memberikan pembelajaran terhadap bidang yang akan dilakukan. Kegiatan tersebut dilakukan kepada pegawai yang baru masuk maupun pegawai yang dipindah bidang pekerjaan atau divisinya. Hal itu guna pengenalan dan pemahaman pada *jobdesk*.

n. Bentuk Sikap Keadilan yang Diberikan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Sikap adil dapat ditunjukkan perusahaan dalam berbagai hal salah satunya ialah pemberian penghargaan kepada pegawai yang telah mencapai target dalam bekerja. Perusahaan berusaha berlaku adil dengan memberikan jumlah nominal yang sama kepada para pegawai baik itu pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Persamaan perlakuan juga diberikan saat memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan dan melakukan kesalahan, yakni dengan memanggil pegawai tersebut dan memberikan peringatan agar tidak terulang kembali.

o. Fasilitas yang Diberikan Dalam Mendukung Kegiatan Pegawai

Perusahaan dapat dikatakan telah berusaha memenuhi fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan pegawai seperti halnya pembangunan gedung baru untuk menunjang kegiatan bekerja serta beberapa fasilitas yang belum ada sebelumnya sekarang telah tersedia. Fasilitas lain seperti bus karyawan, bingkisan saat lebaran serta beasiswa bagi anak pegawai yang berprestasi juga disediakan perusahaan. Hal tersebut tentu tanpa membedakan status pegawai, semua fasilitas digunakan bersama-sama.

C. Pembahasan

Peneliti menggunakan metode kualitatif dimana metode ini ditunjukkan untuk menggambarkan bagaimana gambaran komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto.

Pembahasan terdiri dari tiga bagian yaitu gambaran komitmen organisasional pegawai tetap, gambaran komitmen organisasional pegawai kontrak dan peran perusahaan dalam mendukung komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto.

1. Gambaran Komitmen Organisasional Pegawai Tetap PT. X Ngoro, Mojokerto

a. Komitmen Organisasional Afektif

Komitmen organisasional afektif memiliki pengaruh besar baik bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri apabila setiap pegawai memiliki sikap tersebut. Salah satu yang menandakan ciri pegawai memiliki sikap komitmen organisasional afektif adalah merasakan bahwa antara dirinya (pegawai) dan perusahaan memiliki ikatan emosional yang kuat sehingga hal tersebut mendorong pegawai melakukan kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan secara sukarela tanpa pamrih, menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati serta memiliki keinginan sendiri untuk bertahan di perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digambarkan komitmen organisasional pegawai tetap di PT. X Ngoro, Mojokerto yakni ditunjukkan dengan keinginan ingin tinggal dan bekerja menghabiskan sisa karir diperusahaan hingga pensiun. Pegawai mengaku keputusan tersebut diambil karena mengalir begitu saja. Pegawai tetap merasa sudah merasa puas dengan keadaan saat ini yang dijalani, jabatan, dan bidang pekerjaan serta gaji yang didapat.

Sehingga pekerjaan yang dijalani saat ini merupakan suatu kenikmatan yang harus dijalani dan suatu hal yang dianggap menyenangkan karena setiap ilmu yang didapat dalam bekerja dapat dijadikan pembelajaran, wawasan dan pengalaman nantinya bagi para pegawai sehingga bekerja pada bidang apapun mereka merasa menikmati. Selain itu, alasan pegawai tetap bertahan selain karena gaji ialah kenikmatan yang didapat dalam mempelajari bidang pekerjaan yang sebelumnya belum pernah dipelajari. Beberapa bagian perusahaan memiliki tugas untuk terus berkreasi dan berinovasi pada produk sehingga hal tersebut dianggap pegawai salah satu yang membuat mereka tidak bosan dalam bekerja sehingga menyenangkan untuk untuk dilakukan.

Selama bekerja sampai saat ini pegawai tetap mengaku peduli terhadap perusahaan. Pegawai merasa bahwa perusahaan adalah milik mereka, milik seluruh pegawai yang bekerja didalamnya. Pemikiran tersebut ditanamkan mereka agar pegawai selalu ingat bahwa apa yang pegawai dapatkan yakni gaji dan tunjangan untuk menghidupi keluarga saat ini adalah dari perusahaan. Pegawai tetap mengatakan bahwa mereka ingin menghilangkan pemikiran seluruh pegawai yakni “jika hanya dengan bersantai-santai saja pegawai bisa mendapatkan gaji mengapa saya harus berusah payah bekerja untuk mengembangkan perusahaan”. Meskipun hal tersebut terbilang sederhana namun, tindakan untuk melarang hal tersebut muncul secara



alamiah dan berasal dari hati setiap pegawai sehingga dalam setiap kesempatan pegawai tetap selalu mengingatkan dirinya sendiri bahkan pegawai lain untuk tetap bekerja dengan benar demi perkembangan perusahaan.

Gambaran tersebut sesuai dengan pendapat Smith (dalam Sopiah, 2008:157-158) yang menyebutkan bahwa “Komitmen afektif, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri”. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto memiliki sikap komitmen organisasional afektif terhadap perusahaan yakni munculnya secara natural muncul perasaan para pegawai kepada perusahaan karena adanya ikatan batin tanpa dipengaruhi siapapun, seperti pemikiran yang selalu positif saat bekerja meskipun ditempatkan pada posisi atau bidang manapun pegawai selalu mengambil sisi baiknya daripada sisi buruknya yakni banyaknya ilmu yang dapat diambil saat bekerja. Selain itu, bentuk sikap kepuasan pada titik pencapaian saat ini tanpa memaksakan diri untuk mencapai jabatan tinggi sehingga senang apabila harus pensiun diperusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk komitmen organisasional afektif.

b. Komitmen Organisasional Kontinuitas

Komitmen organisasional kontinuitas melibatkan perasaan kerugian apabila pegawai harus keluar dari perusahaan. Komitmen organisasional kontinuitas sangat penting untuk mempengaruhi pegawai tetap agar bertahan di perusahaan. Perusahaan membutuhkan jasa serta keahlian pegawai tetap untuk melaksanakan pekerjaan penting serta beresiko sehingga sebuah keuntungan apabila pegawai tetap memiliki sikap komitmen kontinuitas karena untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas. Hal tersebut berhubungan dengan sikap pegawai tetap yang tetap bertahan di perusahaan bukan hanya karena gaji, namun ada faktor lain yang membuat betah.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto menyatakan pernah mencoba mencari pekerjaan lain diluar perusahaan dikarenakan alasan ingin menerapkan ilmu yang dimiliki. Bidang yang dijalani saat ini dianggap tidak sesuai kemampuan serta *basic* yang didapat saat dibangku pendidikan. Selain itu, yakni keinginan untuk mengembangkan bakat dan ilmu yang dimiliki sehingga pegawai tetap mengaku ingin mencoba bekerja di bidang lain. Jabatan serta gaji yang lebih tinggi merupakan pertimbangan yang mempengaruhi keinginan pegawai tetap untuk bekerja di perusahaan lain. Salah satu pegawai tetap bahkan menyatakan akan menerima apabila mendapatkan penawaran pekerjaan dari perusahaan BUMN meskipun gaji yang didapat sama

dengan gaji saat ini. Hal tersebut dikarenakan kpegawai ingin bekerja diperusahaan negeri.

Gambaran tersebut tidak sesuai dengan pendapat Smith (dalam Sopiah, 2008:157-158) juga menyebutkan bahwa “Komitmen berkesinambungan atau kontuinitas, yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Dengan demikian dapat digambarkan narasumber pernah mencoba mencari pekerjaan lain dikarenakan ingin mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari saat ini. Tawaran gaji dan jabatan tinggi juga tetap dipertimbangkan karena alasan pekerjaan saat ini tidak sesuai *basic* dan berharap dapat pekerjaan yang sesuai bidang serta gaji yang didapat lebih besar.

c. **Komitmen Organisasional Normatif**

Komitmen organisasional normatif berhubungan dengan persaan bahwa tetap tinggal dan bertahan diperusahaan merupakan suatu kewajiban pegawai. Dalam menanamkan komitmen organisasional normatif, pegawai tentu melakukan berbagai usahanya agar tetap dipertahankan perusahaan sehingga pegawai dapat tetap menjadi bagian dari anggota perusahaan. Selain usaha dalam mempertahankan diri, kepedulian dan kesetian pegawai terhadap perusahaan merupakan salah satu yang dapat menggambarkan sikap komitmen organisasional normatif.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto melakukan berbagai usaha agar tetap bertahan diperusahaan, seperti bekerja harus mencapai target serta saling menjaga komunikasi dengan perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melakukan pekerjaan. Usaha tersebut dilakukan karena pegawai tetap sangat peduli terhadap perkembangan perusahaan. Rasa kepedulian pegawai muncul dikarenakan perasaan bahwa perusahaan merupakan tempat pegawai mencari nafkah, hasil kerja keras yang didapat dari bekerja diperusahaan digunakan untuk menghidupi keluarga itu sebabnya pegawai tetap bertahan sampai bertahun-tahun karena pegawai juga memikirkan serta berusaha agar perusahaan tetap bertahan sampai jangka panjang. Selain itu, pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto menyetujui bahwa perusahaan layak mendapatkan kesetiaan pegawainya karena perusahaan telah memenuhi hak-hak seorang pegawai dengan baik dengan memberikan gaji dan tunjangan atas hasil kerja pegawai.

Hal-hal tersebut sesuai dengan pendapat Smith (dalam Sopiah, 2008:157-158) yang menyebutkan bahwa “Komitmen normatif, yaitu komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki”. Dengan

demikian dapat digambarkan bahwa pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto memiliki sikap komitmen organisasional normatif yakni dapat digambarkan bahwa pegawai tetap telah melakukan berbagai usaha agar tetap bertahan diperusahaan. Memiliki rasa kepedulian terhadap perusahaan dengan ikut memikirkan cara agar perusahaan tetap berkembang serta memberikan kesetiaan sepenuhnya terhadap perusahaan karena merasa perusahaan telah memberikan apa yang pegawai butuhkan.

2. Gambaran Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto

a. Komitmen Organisasional Afektif

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto merasa senang dan nyaman bekerja dibidang pekerjaannya saat ini. Hal tersebut dikarenakan lingkungan perusahaan yang enak, orang-orang sekitar yang mudah diajak komunikasi dan bekerjasama sehingga mereka betah dalam bekerja. Meskipun pegawai kontrak memiliki pengalaman bekerja diperusahaan lain sebelumnya namun, mereka mengaku senang bekerja diperusahaan ini. Hal tersebut dikarenakan pegawai kontrak merasa pengalaman dan pengetahuan merupakan hal yang penting didapatkan dalam bekerja. Sehingga pegawai kontrak merasa dimanapun tempatnya bekerja semuanya harus dinikmati karena hal itu

merupakan suatu perjalanan yang harus dilewati untuk menuju titik kesuksesan. Meskipun jenjang karir juga penting, namun mereka merasa puas terhadap perusahaan karena pegawai kontrak tidak pernah dipandang sebelah mata. Pegawai juga menganggap perusahaan selalu mengapresiasi kerjanya bukan hanya dalam bentuk gaji dan tunjangan, namun apresiasi pujian juga lebih penting menurut mereka. Sehingga para pegawai kontrak selalu berusaha untuk setia terhadap perusahaan selama perusahaan juga menghargai usaha mereka. .

Berdasarkan gambaran tersebut pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto sesuai dengan pendapat Smith (dalam Sopiah, 2008:157-158) yang menyebutkan bahwa “Komitmen afektif, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri”. Dapat digambarkan dengan perasaan keinginan pegawai kontrak untuk bertahan diperusahaan karena lingkungan serta orang-orang yang nyaman untuk diajak berkomunikasi. Pemikiran bahwa bekerja dimanapun merupakan suatu perjalanan untuk mendapatkan pengalaman dan ilmu adalah pemikiran positif pegawai kontrak untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun masa kerja mereka hanya beberapa tahun.

b. Komitmen Organisasional Kontinuitas

Komitmen organisasional kontinuitas menggambarkan seorang pegawai yang ingin tetap bekerja diperusahaan karena pegawai akan rugi apabila harus keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan faktor dari luar perusahaan yakni pekerjaan lain. Apabila pegawai memiliki sikap komitmen organisasional kontinuitas maka pegawai tersebut tidak terpengaruh oleh tawaran bahkan mencoba untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Selain itu, ada faktor lain yang membuat pegawai tersebut tetap bekerja diperusahaan meskipun statusnya kontrak.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto merasa nyaman dan tidak mencari pekerjaan lain dikarenakan banyaknya hal-hal yang perlu dipertimbangkan apabila harus pindah pekerjaan lain untuk saat ini yakni seperti alasan faktor usia yang sudah tua sehingga mereka lebih memilih untuk bekerja secara maksimal agar perusahaan tetap mempercayai kinerjanya dan dipanggil kembali untuk bekerja daripada harus mencari pekerjaan lain yang belum tentu mereka mampu untuk mengemban tugas pada bidang yang berbeda. Selain itu, sulitnya beradaptasi dengan lingkungan dan orang-orang baru, serta mempelajari bidang pekerjaan mulai dari awal merupakan alasan pegawai kontrak tetap bertahan dan bekerja diperusahaan selain karena gaji. Meskipun dengan bekerja diperusahaan lain juga dapat

menambah pengalaman dan ilmu, pegawai kontrak merasa mereka masih memiliki kemungkinan untuk dipindahkan pada divisi lain sehingga dari situ ilmu yang didapat juga bisa bertambah sehingga pegawai kontrak berpikir tidak harus keluar dan mencari pekerjaan lain, namun kinerja saat ini harus ditingkatkan karena faktor lingkungan dan rekan kerja yang nyaman merupakan hal yang sulit untuk pegawai kontrak tinggalkan sehingga mereka memilih bertahan diperusahaan untuk saat ini.

Gambaran tersebut sesuai dengan pendapat Smith (dalam Sopiah, 2008:157-158) juga menyebutkan bahwa “Komitmen berkesinambungan atau kontinuitas, yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditentukan dalam pekerjaan lain”. Dapat digambarkan dengan sikap positif yang dimiliki pegawai kontrak. Mereka percaya bahwa perusahaan akan memberikan jenjang karir yang baik apabila pegawai terus bekerja secara maksimal. Perusahaan akan mempertimbangkan kontrak kerja pegawai apabila kinerja pegawai terus membaik. Pegawai juga berfikir bahwa belum tentu kenyamanan yang terbangun saat bekerja diperusahaan juga didapat saat bekerja diperusahaan lain sehingga hal tersebut menjadi pertimbangan pegawai kontrak untuk bertahan diperusahaan.

c. **Komitmen Organisasional Normatif**

Komitmen organisasional normatif digambarkan dengan sikap wajib bagi pegawai untuk tetap berada di perusahaan. Pegawai akan bersikap loyal dan patuh terhadap nilai-nilai serta tindakan tetap bekerja di perusahaan merupakan hal yang tepat. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui usaha-usaha yang telah dilakukan oleh pegawai serta bentuk kepedulian pegawai pada perkembangan perusahaan. Alasan-alasan yang membuat pegawai merasa harus bertahan di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto melakukan usaha-usaha untuk tetap bertahan di perusahaan yakni dengan bekerja secara maksimal sesuai perintah manajemen dan mengerjakan tugas dengan baik agar tetap dipercaya oleh perusahaan. Hal tersebut dilakukan pegawai sebagai bentuk kepedulian terhadap perusahaan. Pegawai kontrak mengakui bahwa meskipun usaha yang dilakukan mereka tidak banyak dan tidak banyak berpengaruh namun, apabila seluruh pegawai peduli terhadap perusahaan tentu dampaknya akan baik. Seperti melakukan efisiensi dalam hal pengeluaran, selalu berusaha untuk masuk kerja secara rutin dan bekerja secara maksimal. Pegawai kontrak berpendapat bahwa tidak mungkin ada pegawai yang meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja hancur, apabila perusahaan tersebut hancur maka dirinya juga tidak akan bisa bekerja.

Hal tersebut diungkapkan karena mereka menganggap bekerja sesuai target merupakan suatu kewajiban. Sehingga kinerja pegawai yang sekaligus membuktikan keinginan pegawai kontrak untuk terus dipercaya perusahaan. Apabila pegawai tersebut tidak bekerja secara maksimal dan tidak bersungguh-sungguh, pegawai kontrak menganggap hal tersebut merupakan tanda-tanda bahwa pegawai tersebut tidak ingin mendapat kepercayaan perusahaan atau tidak ingin bertahan diperusahaan.

Gambaran tersebut sesuai dengan pendapat Smith (dalam Sopiah, 2008:157-158) yang menyebutkan bahwa “Komitmen normatif, yaitu komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena keharusan karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki”. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto memiliki sikap komitmen organisasional normatif dengan dibuktikan sikap berusaha pegawai kontrak agar tetap bertahan diperusahaan, bentuk kepedulian yang diberikan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal serta rasa kesetiaan yang diberikan pegawai karena perusahaan telah mengapresiasi setiap hasil kerja pegawainya.

3. Peran Perusahaan Dalam Mendukung Komitmen Organisasional

Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto

a. Jalinan Komunikasi yang Dilakukan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Jalinan komunikasi yang baik antara perusahaan dan pegawainya dapat mempengaruhi penilaian pegawai terhadap tempatnya bekerja. pegawai akan merasa dihargai dan nyaman apabila komunikasi berjalan lancar. Hal tersebut tentu mengacu pada komitmen yang dimiliki pegawai. Apabila pegawai merasa dihargai karena nyaman saat berkomunikasi dengan perusahaan maka, hal tersebut akan membantu menumbuhkan rasa komitmen organisasional pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki sikap komitmen organisasional tentu akan berdampak baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan telah melaksanakan jalinan komunikasi yang baik terhadap pegawainya. Perusahaan selalu menyampaikan informasi dengan cara sama yakni sopan dan tanpa membedakan status pegawai tersebut. Meskipun jabatan pegawai tersebut sama namun dengan status yang berbeda perusahaan tetap mengumpulkan para pegawai tersebut dalam satu ruangan sehingga tidak ada rasa perbedaan antar individu. Hal tersebut juga didukung dengan hasil pengamatan peneliti mengenai pernyataan tersebut yakni pimpinan perusahaan dalam hal ini manager pusat selalu berkomunikasi dengan

baik dengan pegawainya. Misalnya untuk pengawasan maupun hanya sekedar berbincang ringan baik melalui *handphone* pribadi maupun bertatap muka langsung. Gambaran tersebut sesuai dengan pendapat Dessler (dalam Luthan, 2006:250) yang memberikan pedoman untuk memecahkan permasalahan yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yakni: “Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi”.

b. Bentuk Dukungan Perusahaan Dalam Perkembangan Pegawai

Perkembangan karyawan penting diberikan perusahaan untuk mendukung *skill* pegawai, misalnya dengan dukungan promosi pegawai, memberikan pekerjaan yang menantang serta menyediakan kesempatan terhadap pegawai untuk mengaktualisasikan diri. Hal-hal tersebut akan membuat pegawai merasa diperhatikan masa depannya oleh perusahaan selain itu pegawai akan merasa yakin untuk tetap loyal terhadap perusahaan apabila jenjang kariernya terjamin. Sehingga komitmen organisasional akan tumbuh apabila pegawai merasa aman bekerja diperusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa PT. X Ngoro, Mojokerto telah mendukung perkembangan karyawannya, yakni dengan cara memberikan kesempatan promosi terhadap setiap pegawai. Promosi diberikan tanpa memandang status

pegawai tetap maupun kontrak namun, dilihat dari prestasinya. Selain itu, perusahaan juga memberikan pengarahan dan pelatihan kepada pegawai yang baru masuk di perusahaan maupun pegawai yang pindah *jobdesk* nya oleh atasan. Hal tersebut berguna untuk pengenalan dan pemahaman pegawai terhadap bidang pekerjaannya. Bentuk gambaran tersebut sesuai dengan pendapat Dessler (dalam Luthan, 2006:250) memberikan pedoman untuk memecahkan permasalahan yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yakni “Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan”.

c. Bentuk Sikap Keadilan yang Diberikan Perusahaan Kepada Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Sikap adil perusahaan terhadap pegawai sangat penting diperhatikan karena menyangkut perasaan para pegawai yang bekerja didalamnya. Dalam perusahaan yang terdiri dari berbagai jabatan serta status pegawai yang berbeda-beda membuat sikap adil begitu sensitif karena menyangkut sikap saling membedakan antara satu sama lain atau tidak. Apabila perusahaan dianggap telah berlaku adil terhadap setiap pegawai maka hal tersebut akan mempengaruhi sikap yang

diberikan pegawai terhadap perusahaan salah satunya komitmen organisasional. Sikap adil perusahaan dapat menciptakan komitmen organisasional agar tumbuh pada setiap pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa PT. X Ngoro, Mojokerto telah berusaha untuk bersikap adil terhadap setiap pegawai tanpa ada perbedaan perlakuan akibat status kerja yang tetap maupun kontrak. Hal tersebut terbukti dari pemberian *reward* apabila pegawai telah mencapai target dengan nominal yang sama meskipun pegawai tetap ataupun kontrak. Hal tersebut berlaku pula dengan hukuman, sanksi diberikan apabila pegawai melanggar peraturan, yakni dengan cara memanggil pegawai tersebut lalu diberi peringatan. Semua berlaku sama untuk semua pegawai baik tetap maupun kontrak. Bentuk gambaran tersebut sesuai dengan pendapat Dessler (dalam Luthan, 2006:250) memberikan pedoman untuk memecahkan permasalahan yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yakni “Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif”.

d. Fasilitas yang Diberikan Dalam Mendukung Kegiatan Pegawai

Fasilitas yang diberikan perusahaan digunakan untuk menunjang kegiatan bekerja para pegawai, selain itu dengan fasilitas yang memadai pegawai akan merasakan kenyamanan dalam bekerja

diperusahaan. Apabila pegawai nyaman bekerja diperusahaan, maka hal tersebut akan berdampak baik dalam mendukung komitmen organisasional pegawai. Oleh sebab itu, fasilitas perusahaan sangat penting untuk dipenuhi dan diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa PT. X Ngoro, Mojokerto telah berusaha untuk menyediakan fasilitas dalam menunjang kegiatan pegawainya. Seperti, fasilitas bus bagi pegawai, menyediakan beasiswa bagi anak-anak karyawan yang berprestasi bagi seluruh pegawai tetap maupun kontrak, selain itu perusahaan telah membangun gedung baru untuk menunjang kegiatan kerja yang telah dilengkapi fasilitas yang lebih baik. Gambaran yang telah disebutkan tersebut, telah sesuai dengan pendapat Dessler (dalam Luthan, 2006:250) memberikan pedoman untuk memecahkan permasalahan yang dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan, yakni “Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berusaha untuk menggambarkan tentang komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto baik secara afektif, kontinuitas maupun normative. Serta peran perusahaan dalam memberikan dukungan bagi pegawai untuk peningkatan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dapat diperoleh hasil data bahwa pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto melaksanakan komitmen organisasional afektif dan normatif dengan baik terbukti dengan sikap (1) ikut terlibat dengan kegiatan lain diluar kegiatan utamanya bekerja, (2) nyaman dan senang menjalani bidang pekerjaannya saat ini, (3) berkomitmen dan puas apabila harus menghabiskan karier hingga pensiun, (4) selalu berusaha semaksimal mungkin agar tetap bertahan diperusahaan, (5) peduli dengan perkembangan perusahaan dikarenakan perusahaan selalu memenuhi dan mengapresiasi sesuai kinerja pegawai.
2. Terdapat ketidaksesuaian sikap pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto dengan komitmen organisasional kontinuitas. Pegawai mengaku selama bekerja diperusahaan pernah mencoba mencari pekerjaan lain dengan

alasan (1) menginginkan gaji yang lebih tinggi, (2) menginginkan jabatan yang lebih tinggi, (3) dapat bekerja pada bidang yang sesuai *basic* yang dikuasai.

3. Pegawai kontrak PT X. Ngoro, Mojokerto memiliki sikap komitmen organisasional afektif, kontinuitas serta normatif. Hal tersebut dapat digambarkan dengan sikap pegawai yakni (1) merasa nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan, (2) berfikir positif bahwa dimanapun tempat bekerja selalu dinikmati (3) ber-mainset bahwa disetiap bidang pekerjaan yang dijalani dapat menambah ilmu, (4) bekerja dengan maksimal, (5) setia dan peduli dengan perusahaan karena bentuk apresiasi yang diterima sesuai dengan harapan pegawai seperti tunjangan, kompensasi dan pujian.
4. PT. X Ngoro, Mojokerto telah berusaha untuk mendukung dalam meningkatkan komitmen pegawai yakni dengan tidak adanya perbedaan dalam memperlakukan pegawai baik berstatus tetap maupun kontrak. perusahaan berusaha adil dalam menjalin komunikasi dan penyampaian informasi. Memberikan kesempatan pada jenjang karier pegawai dan berlaku adil dalam pemberian *reward* maupun sanksi. Pemenuhan fasilitas juga diberikan dalam mendukung kegiatan pegawai seperti telah dibangun gedung baru, fasilitas bus, serta pemberian beasiswa bagi anak pegawai.

B. Saran

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai gambaran komitmen organisasional pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto serta peran perusahaan dalam meningkatkan komitmen pegawainya. Maka peneliti memiliki saran-saran yang diberikan dan diharapkan menjadi masukan untuk perbaikan kedepannya:

1. Melihat dari hasil penelitian, beberapa pegawai menyatakan ketidaksesuaian dengan komitmen kontinuitas sehingga peneliti menyarankan agar komitmen organisasional lebih ditingkatkan terutama pada aspek kontinuitas.
2. Bagi pegawai yang menggambarkan sikap yang sesuai dengan komitmen organisasional diharapkan tetap selalu menjaga komitmen yang dimiliki atau bahkan ditingkatkan karena nantinya akan menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun pegawai itu sendiri.
3. Berdasarkan hasil penelitian dengan pihak perusahaan dalam perannya meningkatkan komitmen pegawai adalah telah sesuai serta berusaha sebaik mungkin dalam memberikan dukungan. Sedangkan berdasarkan observasi peneliti yakni agar perusahaan juga memperhatikan fasilitas lain yang perlu diperbaiki bukan hanya fasilitas yang terus dibangun namun tidak dirawat sehingga rusak dan kurang nyaman digunakan yakni jalan menuju perusahaan yang sudah rusak parah sebaiknya perusahaan perlu memperbaikinya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2008. *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1-2*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer*. Jakarta: Grasindo
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2003. *Behaviour in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. Canada: Pearson Education International.
- Griffin, W Ricky. 2004. *Manajemen Jilid 2, Edisi ketujuh*. Jakarta : Erlangga.
- _____. 2005. *Manajemen Jilid 2, Texas A & M University*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Bandung : Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Herdiansyah, Haris. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stretejik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Mathis. Robert L dan Jackson, John. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Oz, Effy. 2009. *Management Information System*. United States of America : Thomson Course Technology.
- Purhantara, W. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Ed 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi* (Tejemahan). Jakarta : Salemba Empat.
- Sanusi, A. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Skripsi

- Akbar, Amirul. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.

Jurnal

- Day, Michele dan Buultjens, Jeremy. 2014. Casual Employment and Commitment: A Case Study In Hospitality Industry. *University of Auckland, Auckland, New Zealand*. ISBN: 0868691119
- Pacheco, Gail, Page, Dominic dan Webber, Don J. 2004. Temporary Versus Permanent Employment: Does Health Matter?. *Departement of Economics, Auckland University of Technology, Auckland, New Zealand*. II; J29

Rahayu, Wulan. 2012. Komitmen Organisasi Pada Karyawan di *Miracle Aesthetic Clinic* di Surabaya. *Fakultas Psikologi. Jurusan Psikologi. Universitas Ahmad Dahlan*.

Tsurayya, Hikmah dan Izzati, Umi Anugerah. 2017. Gambaran Komitmen Organisasi Pada Guru TK X Kota Kediri. *Fakultas Ilmu Pendidikan, Jurusan Psikologi. Universitas Negeri Surabaya, Vol. 05 No. 01*

Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, 5, 6, 56, 59, 61, 64.

Internet

Linkedin. 2014. "Talent Trend 2014. What'on the minds of the professional workforce", diakses pada tanggal 3 februari 2018 dari https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent/solutions/global/en_US/c/pdfs/linkedin-talent-trends-2014-en-us.pdf



Lampiran 1: Surat Permohonan Riset


PT. Multi Anugerah Lestari Texindo

Manufacturing High Quality PVC Calendaring Process
 PVC Synthetic Leather, PVC Sponge Leather, PVC Sheet, PVC Tarpaulins,
 PVC Super Clear & PVC Transparent Sheet

Ngoro, 14 November 2017

Nomor : 004/MAX-PLANTMGR/XI/2017
 Perihal : **Konfirmasi Permohonan Riset/Survey**

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Universitas Brawijaya
 di
 Tempat

Dengan Hormat,
 Menanggapi Surat Pengantar dengan Nomor **/UN10.FO3.12.11//2017** mengenai
Permohonan Riset/Survey di **PT. Multi Anugerah Lestari Texindo** dengan mahasiswa/i dibawah
 ini:

Nama : Nur Liftyah Della Rosli
 NIM : 145030207111019
 Program Studi : Administrasi Bisnis

Bersama ini kami sampaikan bahwa siswa tersebut diatas dapat kami terima untuk
 melaksanakan penelitian di perusahaan kami terhitung mulai tanggal **15 November 2017**.
 Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

PT. Multi Anugerah Lestari Texindo,



Hidayani Singgih
 (Plant Manager)



Lampiran 2: Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indra Maulana N.

Jabatan : SDM

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Nur Lifiyah Della Rosli

NIM : 145030207111019

Program Studi : Administrasi Bisnis

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya sejak tanggal 15 November 2017 sampai 14 Februari 2018.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mojokerto, 18 April 2018

Hormat kami,



Indra Maulana N.

SDM

Wawancara dengan pegawai tetap PT. X Ngoro, Mojokerto

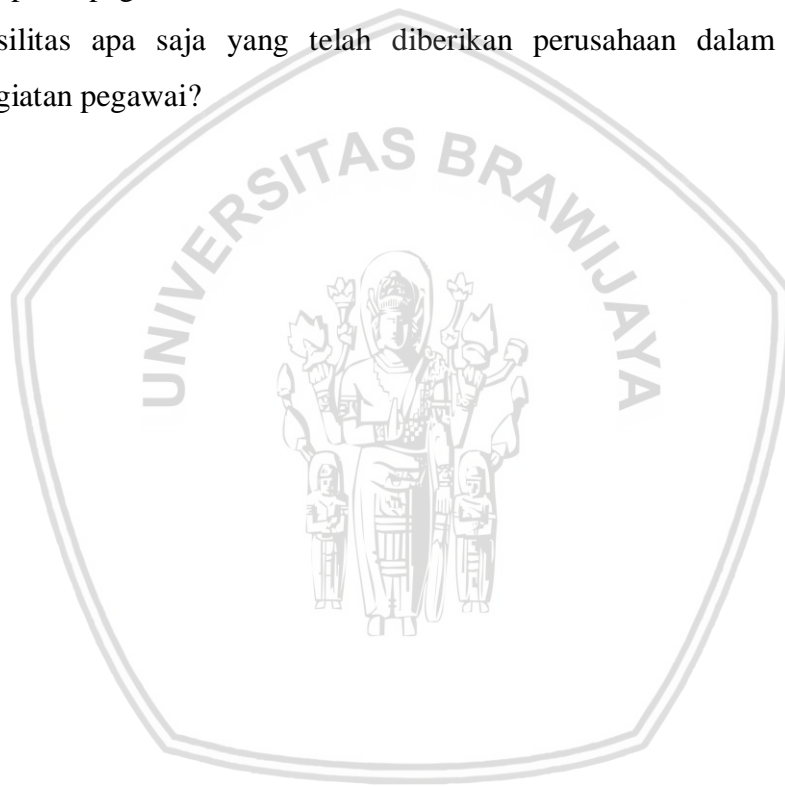
1. Apa bidang pekerjaan anda saat ini? Pada bidang tersebut, apa kegiatan utamanya? Selain dari kegiatan utama yang anda lakukan, Anda pernah terlibat kegiatan apa saja selain dari kegiatan utama yang dijalani?
2. Bagaimana tanggapan anda tentang bidang pekerjaan yang anda dijalani saat ini?
3. Sebagai pegawai tetap yang memiliki masa bekerja yang panjang, Bagaimana tanggapan anda jika harus menghabiskan sisa karir hingga pensiun di perusahaan ini?
4. Apa alasan anda betah dan tetap bertahan di perusahaan selain dikarenakan faktor gaji?
5. Apakah anda pernah mencoba mencari pekerjaan lain diluar perusahaan? Mengapa anda mencoba mencari pekerjaan lain di luar perusahaan?/ Mengapa anda tidak mencari pekerjaan lain di luar perusahaan?
6. Bagaimana tanggapan anda bila ada perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan pada anda dengan gaji dan jabatan yang lebih tinggi dari yang anda peroleh saat ini?
7. Bagaimana bentuk usaha anda agar tetap bertahan di perusahaan?
8. Apakah anda peduli dengan perusahaan? Mengapa anda peduli dengan perkembangan perusahaan?/ Mengapa anda tidak peduli dengan perusahaan?
9. Apa yang membuktikan jika anda peduli terhadap perusahaan?
10. Menurut anda, mengapa perusahaan layak mendapatkan kesetiaan anda? Apa yang membuat anda setia terhadap perusahaan?

Wawancara dengan pegawai kontrak PT. X Ngoro, Mojokerto

1. Apa bidang pekerjaan anda saat ini? Pada bidang tersebut, apa kegiatan utamanya? Selain dari kegiatan utama yang anda lakukan, Anda pernah terlibat kegiatan apa saja selain dari kegiatan utama yang dijalani?
2. Bagaimana tanggapan anda tentang bidang pekerjaan yang anda dijalani saat ini?
3. Sebagai pegawai kontrak, Apakah sebelumnya anda pernah bekerja diperusahaan lain? Dibandingkan pada pekerjaan yang sebelumnya, bagaimana tanggapan anda bekerja di PT. X Ngoro, Mojokerto?
4. Apa alasan anda betah dan tetap bertahan di perusahaan selain dikarenakan faktor gaji?
5. Apakah anda pernah mencoba mencari pekerjaan lain diluar perusahaan? Mengapa anda mencoba mencari pekerjaan lain di luar perusahaan? Mengapa anda tidak mencari pekerjaan lain di luar perusahaan?
6. Bagaimana tanggapan anda bila ada perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan pada anda dengan gaji dan jabatan yang lebih tinggi dari yang anda peroleh saat ini?
7. Bagaimana bentuk usaha anda agar tetap bertahan di perusahaan?
8. Apakah anda peduli dengan perusahaan? Mengapa anda peduli dengan perkembangan perusahaan? Mengapa anda tidak peduli dengan perusahaan?
9. Apa yang membuktikan jika anda peduli terhadap perusahaan?
10. Menurut anda, mengapa perusahaan layak mendapatkan kesetiaan anda? Apa yang membuat anda setia terhadap perusahaan?

Wawancara dengan pihak perusahaan PT. X Ngoro, Mojokerto

1. Bagaimana bentuk jalinan komunikasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak?
2. Bagaimana bentuk dukungan perusahaan dalam perkembangan *skill* dan karir pegawai?
3. Bagaimana bentuk sikap adil yang diberikan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak?
4. Fasilitas apa saja yang telah diberikan perusahaan dalam mendukung kegiatan pegawai?



Lampiran 4

PEDOMAN DOKUMENTASI

No.	Jenis Dokumen	Ada	Tidak Ada
1.	Sejarah Perusahaan	√	
2.	Struktur Organisasi	√	
3.	Visi Misi	√	
4.	Produk Perusahaan	√	



Lampiran 5

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Bapak EF

Jabatan : Kepala bagian warehouse

Pewawancara: Nur Lifiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan
	DR : Selamat pagi bapak? EF : Selamat pagi.
	DR : Saya Della, mahasiswa Brawijaya. Saya ingin menanyakan beberapa pertanyaan mengenai skripsi saya. Boleh saya mulai wawancaranya? EF : Saya mau baca sebentar skripsinya.
	DR : Oh iya silahkan pak. EF : Oke, gimana tadi?
A1	DR : Baik pak, kalau boleh tau bapak bekerja dibagian apa? EF : Saya dibagian gudang. Lebih tepaynya sebagai kepala bagian warehouse.
A2	DR : Kalau kepala bagian warehouse, kegiatan utamanya apa saja pak? EF : kalau digudang kami schedule ya, dari mulai penerimaan barang sampai pengiriman. Maksudnya penerimaan barang itu dari produksi kemudian pengiriman sampai customer. Cuma didalamnya nanti mulai dari sistem, perencanaan dilapangan itu sudah semua.
A3	DR :Selain kegiatan utama yang bapak lakukan, bapak pernah terlibat kegiatan apa saja? EF : Ohh.. banyak.
A4	DR : Apa saja contohnya? EF : Contohnya itu kalau ada waktu untuk audit, auditor internal dan proses administrasi. Cuma itu bukan independen satu departemen karena itu menyangkut mungkin dari personal karyawan yang dipakai untuk memberikan suatu tambahan pekerjaan kurang lebih seperti itu. Jadi kita tidak mau monoton satu bidang, karena kalau monoton satu bidang mbak jaman sekarang ini banyak persaingan ya, minimal kita harus punya kemampuan diluar bidang pekerjaan kita.
A5	DR : Terus, tanggapannya bapak sama pekerjaan yang bapak jalani

		<p>saat ini gimana?</p> <p>EF : Ya, senang dan harus dinyamankan hahaha.. harus dijalani, karena satu kita bekerja itu punya tanggungjawab ya mbak. Kemudian yang jelas kita nantinya akan dituntut untuk target yang harus dipenuhi gimanapun caranya, ya mau tidak mau harus mau dijalani intinya seperti itu.</p>
A6	DR	: Bapak ini kan pegawai tetap berarti kemungkinan bapak sampai pensiun disini. Gimana perasaan bapak menghabiskan karir bekerja disini?
	EF	: Ya selama kalau kita... Intinya kalau jabatan ya tergantung pimpinan, kita tidak bisa memaksakan kehendak ingin ini itu, yang penting kita menerima satu amanah kita diberikan satu jabatan itu. Tanggungjawab terhadap perusahaan tergantung kita punya strategi. Misalnya, kita bisa saja menjabat tiga jabatan sekaligus tapi hal itu tergantung kapasitas seseorang itu berbeda-beda jadi, mau tidak mau kita menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Intinya komitmen
A7	DR	: Pertanyaan selanjutnya, kira-kira yang membuat bapak betah untuk tetap bekerja disini itu karena apa? Selain gaji.
	EF	: Lingkungan kerja sudah seperti teman, sahabat bahkan keluarga intinya itu yang membuat nyaman dan krasan. Kalo pekerjaan isinya musuh semua saya tidak mungkin nyaman.
A8	DR	: Kenapa bapak tidak mencari pekerjaan lain? Atau sempat mencari?
	EF	: Kalo saya tetap mencari karena pekerjaan saya tetap banyak diluar, karena saya tidak mau mati dalam artian ilmu saya hanya untuk pekerjaan ini saja. Saya dididik untuk menciptakan suatu peluang usaha baru jadi saya memiliki usaha sampingan. Tapi untuk bekerja di perusahaan lain diluar perusahaan ini dan dalam waktu yang bersamaan saya tidak berani karena konsekwensinya besar jika ketahuan pasti dikeluarkan. Jadi kerjaan ada tapi usaha sampingan. Kenapa saya tidak mencari dari perusahaan lain karena yang pertama usia sudah tidak memungkinkan karena sudah menginjak 30an selain itu kalo saya harus bekerja ditempat lain saya harus memulai dari wal. Karena saya disini pun sudah bekerja 8 tahun tidak langsung menjadi kepala bagian, pertama jadi admin dan petugas. Banyak sekali faktor yang harus dipertimbangkan jenis pekerjaan, lingkungan, rekan kerja.
A9	DR	: Misalnya nih pak, ada perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan dengan gaji dan jabatan tinggi, kira-kira tanggapan bapak bagaimana?

	EF	: Kalo saya ada faktor gaji, lingkungan kerja, rekan kerja dan kalo jabatan itu relative. Jadi saya tetap harus memikirkan pertimbangan2 kira2 besar mana resiko yang muncul untuk kita pribadi. Misalnya ada tawaran yang seperti itu kalo gajinya 5kali lipat lebih tinggi mungkin saya mau karena apa ibarat saya bekerja satu bulan itu sama saja saya bekerja disini setengah tahun. Tapi untuk kondisi saat ini untuk resain dan bekerja ditempat lain mungkin tidak dulu karena sangat banyak pertimbangan meskipun saya ditawari 3kali. Karena kondisi pasti tidak nyaman disini.
A10	DR	: Apa bentuk usaha bapak biar bisa tetap bertahan diperusahaan?
	EF	: Jadi kita diberi target oleh perusahaan, tapi kita juga harus punya target untuk kita sendiri bagaimana kita bisa mendorong dan menyongkong target perusahaan tsb. Minimal untuk target dalam diri saya, saya harus bisa memenuhi target minimal sebesar 87% dari omset.
A11	DR	: Kira-kira kalau ditanya apakah bapak peduli atau tidak dengan perusahaan bagaimana pak?
	EF	: Ya, peduli semua pegawai pasti peduli kalo ditanya begitu.
A12	DR	: Kenapa bapak kok peduli dengan perkembangan perusahaan pak?
	EF	: Ya namanya bekerja ya harus peduli, menurut saya kepedulian itu perlu bagi setiap karyawan jadi mau tidak mau kita harus merasa seolah-olah kita memiliki perusahaan biar bisa berkembang. Kalo bekerja dengan pemikiran “hanya makan, tidur, duduk bisa dapat gaji” perusahaan tidak akan berkembang. Kalo untuk saya pribadi kalo saya menerapkan hal seperti itu maka saya merasa otak saya mati jadi saya harus berfikir.
A13	DR	: Buktinya kalau bapak peduli dengan perusahaan?
	EF	: Buktinya saya masih dipercaya selama 5 tahun menjabat sebagai kepala gudang. Kiriman lancar, target lumayan ada peningkatan.
A14	DR	: Pertanyaan terakhir, kira-kira kenapa perusahaan layak dapat kesetiaan bapak? Kira-kira kenapa kok bapak tetap setia dengan perusahaan?
	EF	: Ibaratnya saya dapat membeli sandang, pangan, papan dari perusahaan. Dari gaji yang saya dapatkan dari bekerja di perusahaan ini jadi saya kira sudah sepantasnya perusahaan dapat kesetiaan pula dari pegawai.

Narasumber : Bapak A
Jabatan : Kepala bagian *quality control*
Pewawancara: Nur Lifiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan
	DR : Selamat pagi pak, perkenalkan saya Della. Tadi mungkin sudah dijelaskan bapak IN jadi saya disini ingin bertanya-tanya sebentar. A : oh ya dik silahkan
B1	DR : Bapak bekerjanya dibagian apa? A : Dibagian <i>quality control</i> , kepala bagian <i>quality control</i>
B2	DR : Itu tugasnya apa saja pak? A : Kami tugasnya menjaga kualitas dari bahan baku sampai barang jadi. Mulai mengontrol bahan baku yang masuk sampai barang yang dikirim ke customer.
B3	DR : Dari kegiatan utama yang sudah bapak jelaskan tadi, bapak pernah terlibat pekerjaan lain mungkin? A : Banyak, karena sebagian pegawai disini memang multifungsi. Saya juga pernah ditugaskan untuk mengurus limbah B membuat laporan, kemudian saya juga pernah membantu opname kalau itu saya membantu.
B4	DR : Dibidang bapak saat ini kira-kira perasaan bapak bagaimana? A : Jadi saya menikmati, saya berusaha mencari ilmu yang lebih dalam dari sini karena bidang pekerjaan saya ini luas saya harus belajar sebanyak-banyaknya untuk perkembangan kemampuan saya.
B5	DR : Kira-kira, misalkan bapak harus mengahabiskan karier sampai pensiun disini bagaimana pak? A : Kalau dibilang akan mengahabiskan sisa karir disini sampai tua atau pensiun saya tidak dapat memastikan karena tergantung situasi dan kondisi. Misalnya ada tawaran pekerjaan lain diluar perusahaan ini akan saya pertimbangkan.
B6	DR : Selain gaji, yang membuat bapak betah bekerja disini apa pak? A : Lingkungan, yang pertama orang disini sudah terlanjur nyaman, kalo saya bekerja dikelilingi musuh tentu saya tidak nyaman. Karena disini orangnya bisa diajak kerjasama kalo sulit saya juga tidak betah.
B7	DR : Kenapa bapak tidak mencoba cari kerja lain? A : Saya mencari pekerjaan lain ya mbak, alasannya karena saat ini saya menjadi hanya menjadi kabag sedangkan saya ingin lebih cepat naik jika ada kesempatan dari tempat lain untuk menjadi

		manajer saya akan terima itu, karena kalo saya disini mungkin saya akan stuck saya bisa naik mungkin 10-20 tahun lagi untuk menjadi manajer.
B8	DR	: Misalkan ada penawaran kerja dengan gaji tinggi, jabatan tinggi kira-kira gimana pak tanggapannya?
	A	: Kalo saya sebenarnya tidak melihat gaji, kalo misal ada tawaran PNS atau BUMN atau langsung jabatan manajer pasti akan saya pertimbangkan. Kalo saya tidak lihat gaji, kalo memang tawaran tersebut gajinya sama dengan yang sekarang saya tetap pertimbangkan, karena memang basic saya beda dengan pekerjaan disini, S1 saya perkapalan inginnya bekerja dipelabuhan karena saya dapat tawaran disini jadi saya ambil misal nkan ada tawaran sesuai basic saya mungkin dipelabuhan bisa saya pertimbangkan.
B9	DR	: Apa usahanya bapak agar tetap bertahan disini?
	A	: Yang pertama target, saya berusaha memenuhi target perusahaan. Meskipun pernah terjadi tidak sampai target alhamdulillah pimpinan tidak sampai menyalahkan saya jadi, semuanya baik-baik saja.
B10	DR	: Kira-kira bapak peduli tidak dengan kondisi perusahaan baik berkembang ataupun tidak?
	A	: Ya peduli
B11	DR	: Kenapa peduli sama perkembangan perusahaan pak?
	A	: Peduli, ya karena saya bisa makan juga dari sini, beli mobil. Kalo bukan dari saya bekerja dan peduli dengan perusahaan mungkin saya sudah dipecat.
B12	DR	: Buktinya apa bapak peduli sama perusahaan?
	A	: Buktinya saya peduli dengan perusahaan, saya masih bekerja disini. Saya juga memikirkan bagaimana perusahaan ini menjadi besar, kalo bisa dikelola dengan orang yang benar maka perusahaan akan menjadi besar, lha kita termasuk saya berusaha untuk mencapai jalan menjadi besar tersebut. Kalo misal banyak pegawai peduli perusahaan ini akan lebih cepat untuk besar.
B13	DR	: Kira-kira alasan bapak tetap setia dengan perusahaan kenapa pak?
	A	: Pekerjaan ini sudah layak dapat kesetiaan saya. Karena perusahaan ini sudah memenuhi apa yang saya minta. disini ada hak dan kewajiban, saya sudah melakukan kewajiban saya terhadap perusahaan dan hak-hak saya juga sudah terpenuhi. Kalo misal saya sudah memenuhi kewajiban saya tapi hak saya berupa gaji dan tunjangan tidak dipenuhi tentu akan loyal.

Narasumber : Bapak MK

Jabatan : Koordinator gudang barang jadi

Pewawancara: Nur Liftiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan
	<p>DR : Selamat pagi pak. Saya Della mahasiswa brawijaya. MK : Pagi. Adik mau wawancara ya?</p>
	<p>DR : Iya pak, kalau bapak tidak keberatan boleh saya tanya-tanya sedikit. MK : Oh ya silahkan apa yang ingin ditanyakan?</p>
C1	<p>DR : Pertama-tama kalau boleh tau disini bapak bekerja dibagian apa? MK : Saya sebagai coordinator di gudang barang jadi.</p>
C2	<p>DR : Itu tugasnya apa saja pak? MK : Jadi digudang barang jadi tugasnya mengirim produk perusahaan. Produk yang sudah selesai diproses diletakkan digudang lalu tugas kami mengirim ke customer.</p>
C3	<p>DR : Selain kegiatan utama yang bapak sebutkan tadi, bapak pernah terlibat kegiatan lain apa saja? MK : Selain kegiatan tadi tidak banyak, Cuma saya membantu meng acc ketika ada pengiriman supaya surat jalannya bisa keluar, Cuma itu saja.</p>
C4	<p>DR : Bagaimana perasaan anda bekerja dibidang yang sekarang ini? MK : Pekerjaan saat ini sangat senang karena untuk seumurannya saya kalau harus dipindah dibidang pekerjaan lain saya perlu penyesuaian lagi dan mempelajari dari awal lagi jadi saya krasan disini masalahnya umur sudah tidak menunjang lagi.</p>
C5	<p>DR : Misalkan bapak harus pensiun disini, menghabiskan sisa karier disini bagaimana perasaan bapak? MK : Sangat senang sekali. Saya berfikir saya memang akan menghabiskan sisa jabatan dan umur saya disini karena saya memang sudah tidak mampu menggapai jabatan yang lebih tinggi lagi otomatis saya sudah puas kalo harus menghabiskan sisa karier saya disini.</p>
C6	<p>DR : Kira-kira bapak bisa tetap betah bertahan diperusahaan ini kenapa pak? Selain karena gajinya. MK : Lingkungannya betah, disini tidak hanya satu produk saja sebagai penunjang tapi banyak macam produknya. Misalnya Cuma sepatu saja tidak banyak variasi, kalo disini banyak variasi nya jadi untuk dibidang saya variasi produk tersebut juga</p>

		membuat saya nyaman tidak bosan bekerja disini.
C7	DR	: Kenapa bapak tidak berusaha untuk cari pekerjaan lain? Atau mungkin pernah untuk mencoba cari pekerjaan lain?
	MK	: Belum pernah coba ya... Karena umur-umur seperti saya 40 tahunan untuk bekerja ditempat lain perlu penyesuaian lagi trus bekerja mulai dari nol lagi jadi, hal itu cukup sulit untuk seumurannya saya. Selain itu saya juga belum tentu jadi karyawan tetap, yang kedua mungkin jabatan juga mempengaruhi lalu mulai dari nol lagi.
C8	DR	: Misalkan nih pak ada tawaran untuk bekerja diperusahaan lain dengan gaji dan jabatan yang tinggi bahkan lebih tinggi dari yang bapak dapat saat ini, kira-kira bagaimana pendapat bapak?
	MK	: Kalau saya masih mudah saya mungkin terima, karena kita harus mengembangkan ilmu yang kita dapat kalo masih muda, kalo sudah tua gini meskipun ada tawaran saya tidak menerima. Karena kalo masih mudah saya mungkin bisa mengembangkan bakat yang saya miliki.
C9	DR	: Apa saja usahanya bapak biar tetap bertahan diperusahaan ini pak?
	MK	: Untuk dibidang saya, saya mungkin yang lebih penting dari target adalah komunikasi dengan perusahaan. Maksudnya misal ada produk yang kurang bagus atau ada masukan dan sharing dengan perusahaan itu hal yang penting. Jadi saya berusaha untuk menjalin komunikasi agar tetap bertahan diperusahaan.
C10	DR	: Pertanyaan selanjutnya kira-kira bapak peduli gak sama perusahaan? Terus kenapa alasannya kok peduli?
	MK	: Ya tentu peduli, Harapan saya perusahaan ini dapat bertahan lama tidak hanya sampai 5 tahun. Keluarga saya juga dapat bertahan makan karena saya bekerja disini. Kalo bisa anak saya nanti juga bisa bekerja disini.
C11	DR	: Buktinya apa kalau bapak peduli dengan perusahaan? Misalnya melakukan hal apa gitu yang membuktikan kalau bapak itu peduli.
	MK	: ibarat kata perusahaan ini sudah seperti sawah ladang bagi saya, kalo perusahaan hancur saya juga ikut hancur. Jadi saya berusaha untuk menyangi, memberi pupuk agar perusahaan ini tumbuh dengan subur, ya tentu saja dengan saya bekerja dengan baik.
C12	DR	: Pertanyaan terakhir nih pak, kenapa perusahaan layak dapat kesetiiaannya bapak?
	MK	: Ya karena perusahaan sudah memenuhi permintaan saya sebagai pegawai, gaji dan tunjangan terutama.

Narasumber : Bapak HR
Jabatan : Administrasi Produksi
Pewawancara: Nur Liftiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan
	<p>DR : Selamat pagi pak, perkenalkan saya Della dari Universitas Brawijaya. Saya ingin sedikit tanya-tanya ke bapak tentang judul skripsi saya ini. Boleh saya mulai?</p> <p>HR : Oh ini ya... boleh-boleh silahkan.</p>
D1	<p>DR : Boleh saya tau bapak menjabat sebagai apa disini?</p> <p>HR : Saya dibagian administrasi lebih tepatnya dibagian produksi.</p>
D2	<p>DR : Itu kegiatannya ngapain aja pak?</p> <p>HR : Jadi input mulai awal proses produksi, input hasil produksi. Mulai dari bahan baku, kerja mesin sampe barang jadi.</p>
D3	<p>DR : Dari kegiatan utama yang sudah bapak sebutkan tadi, bapak pernah terlibat kegiatan lain? membantu kegiatan apa gitu mungkin?</p> <p>HR : Sejauh ini tidak pernah, untuk jabatan seperti saya memang jarang terlibat ke kegiatan lain kecuali dari perintah itasan. Itupun operasional yang lain yang lebih tinggi yang membantu saya, bukan saya yang membantu mereka. Kebetulan juga bagian ini saya hanya sendirian.</p>
D4	<p>DR : Lalu perasaan bapak bekerja dibidang ini untuk saat ini itu gimana pak?</p> <p>HR : Senang, nyaman, kalo ada tekanan pasti ada tapi masih bisa diatasi. Nyaman kareana lingkungan enak, orang2nya enak mudah diajak kerjasama dan komunikasi juga enak.</p>
D5	<p>DR : Kalau bekerja diperusahaan ini gimana pak perasaannya?</p> <p>HR : Untuk masalah nominal uang saya merasa cukup untuk menghidupi keluarga. Jadi, saya merasa jenjang karier saya jelas dan saya merasa itu cukup membuat saya nyaman.</p>
D6	<p>DR : Kira-kira alasan bapak tetap bertahan disini itu kenapa sih pak kalau selain karena gaji?</p> <p>HR : Selama kita bekerja dengan senang, nyaman kenapa tidak untuk tetap bertahan disini. Saya merasa sudah melakukan yang terbaik meskipun penilaian tetap pada atasan.</p>
D7	<p>DR : Kenapa bapak tidak mencari pekerjaan lain? Atau mungkin sebelumnya sudah pernah mencoba mencari?</p> <p>HR : Menurut saya kerja tidak hanya berdasarkan gaji. Komunikasi dengan orang-orang baru itu tidak enak menurut saya, harus</p>

		<p>kenalan harus mempelajari semua dari awal itu menurut saya tidak enak. Sedangkan kalo disini sudah berjalan nyaman enak orang-orangnya ramah kenapa juga saya harus mencari pekerjaan lain selain itu hal itu juga membuang-buang waktu dan tenaga saya.</p>
D8	DR	: Misalnya ini pak ada penawaran kerja dengan gaji tinggi, jabatan tinggi kira-kira menurut bapak gimana?
	HR	: Saya akan melihat dulu karena memang untuk mempelajari hal itu tidak mudah, bukannya saya tidak suka tantangan tapi disini juga kalo mau berkemabang banyak hal baru yang bisa dipelajari. Kareana kemungkinan juga saya bisa dipindah di divisi lain jadi saya harus mempelajari lagi dari awal dan masih banyak hal-hal juga yang perlu say apelajari disini. Jadi, untuk masalah tawaran seperti itu tetap saya pertimbangan.
D9	DR	: Apa sih usaha yang bapak lakukan supaya tetap bertahan diperusahaan ini?
	HR	: Jadi... bekerja itu harus niat, meminimalisir kesalahan. Bagaimana caranya agar kita bekerja tidak ada kesalahan, tentu saja dari niat jadi kita bekerja sungguh-sungguh mencapai target dari perusahaan kalo hari ini selesai ya harus selesasi seperti itu meskipun penilaian tidak pada kita tapi kita sudah melakukan yang terbaikdalam bekerja.
D10	DR	: Kalau ditanya peduli dengan perusahaan, kira-kira bapak peduli atau tidak. Terus alasannya kenapa?
	HR	: Setiap pegawai pasti peduli terhadap perusahaan. Dalam kondisi apapun perusahaan saya harus peduli, karena saya tidak mengharapakan perusahaan ini juga bangkrut.
D11	DR	: Buktinya bapak peduli apa pak?
	HR	: Mungkin saya tidak bisa melakukan banyak seperti pegawai2 lain, ya kalo dari saya mungkin hanya bisa mendoakan agar perusahaan ini bisa lebih baik. Kalo usaha ya saya hanya bisa mengefensiensi agar pengeluaran perusahaan itu tidak terlalu banyak.
D12	DR	: Pertanyaan terakhir nih pak, kenapa perusahaan ini layak dapat kesetiaan pegawainya termasuk bapak?
	HR	: Kalo menurut saya dimanapun kita bekerja niatnya mencari rejeki halal kita niatnya baik mau penilaian perusahaan itu kayak gimana ke kita terima karena niat saya bekerja juga baik jadi saya tidak mau berpikiran atau melakukan hal yang negative terhadap perusahaan jadi, saya selalu positif karena perusahaan juga istilahnya perantara saya untuk dapat rejeki.

Narasumber : Bapak C
Jabatan : Koordinator PPLC
Pewawancara: Nur Liftiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan
	DR : Selamat pagi, perkenalkan saya della mahasiswa Brawijaya tadi mungkin sudah dijelaskan oleh pak IN, jadi saya Cuma mau tanya-tanya saja tentang skripsi yang sudah bapak baca tadi. C : Oh iya tadi sudah baca. Silahkan-silahkan mau tanya apa?
E1	DR : Iya jadi saya mulai ya pak.. jabatan bapak disini sebagai apa pak? C : Saya di PPLC, koordinatornya.
E2	DR : Itu pekerjaannya ngapain aja pak? C : Jadi kegiatannya melakukan perencanaan untuk produksi.
E3	DR : Selain pekerjaan utama tadi, bapak pernah terlibat kegiatan lain? C : Saya pernah membantu opname. secara fungsional saya pernah membantu IT, teknik tapi kalo itu harus dari perintah atasan.
E4	DR : Tanggapannya mengenai pekerjaan sekarang ini gimana pak? C : Kalau saya enjoy, meskipun ada saat-saat titikberatnya. Kalau dibagian ini saya nyaman karena banyak pengalaman barunya banyak kesempatan untuk belajar menambah pengetahuan baru.
E5	DR : Kalau bekerja diperusahaan ini gimana menurut bapak? Tanggapannya gimana? C : Saya berusaha menjalani, sebelumnya saya juga pernah bekerja ditempat lain saya berusaha untuk tidak memikirkan apakah itu senang atau tidak senang saya merasa itu semua seperti perjalanan. Jadi, semuanya itu harus dinikmati. Karena memang saya punya prinsip mau pekerjaan itu berat ringan semua sama saja jadi, harus dinikmati.
E6	DR : Kira-kira alasan tetap bertahan bekerja disini kalau selain karena gaji kenapa pak? C : Karena masih banyak hal yang harus saya pelajari disini. Karena memang basic saya teknik jadi saya bekerja tidak sesuai bidang jadi masih banyak yang bisa dipelajari jadi enjoynya disitu.
E7	DR : Kenapa bapak tidak mencari pekerjaan lain? Atau mungkin sudah pernah mencoba buat mencari? C : Kalau itu tergantung alasan kenapa harus pindah. Menurut saya selama masih banyak ilmu-ilmu yang bisa dipelajari kenapa harus pindah.

E8	DR : Misalnya nih pak anda ditawari pekerjaan dengan gaji dan jabatan tinggi kira-kira bapak tanggapannya gimana? C : Dilihat situasi dulu, selain gaji dan kesempatan untuk naik jabatan lebih tinggi kenapa tidak diterima. Tapi tetap saya pertimbangkan karena pasti ada konsekuensinya yang pasti beban juga lebih tinggi, ya mungkin tetap saya pertimbangkan tapi tetap saya melihat kemampuan saya juga.
E9	DR : Usahnya bapak supaya bisa tetap bertahan disini itu apa pak? C : Melakukan yang terbaik yang saya bisa untuk perusahaan. Melakukan semaksimal mungkin terlebih dahulu terlepas dari itu benar atau tidak itu kan urusan belakangan. Jadi menurut saya usaha yang terbaik itu point utama untuk tetap bertahan diperusahaan.
E10	DR : Kenapa pak kok peduli sama perusahaan? C : Tentunya semua pegawai pasti peduli karena perusahaan adalah tempat kita mencari uang.
E11	DR : Buktinya apa kalau bapak peduli dengan perusahaan? C : Ya.... Saya sudah melakukan 100%, usaha yang saya bisa untuk perusahaan ini.
E12	DR : Pertanyaan yang terakhir, apa alasan bapak kok sampai setia sama perusahaan ini? C : Memang bekerja itu utama untuk mencari uang kemudian dari setiap pekerjaan yang kita lakukan itu dihargai. jadi intinya bekerja itu tidak memlulu tentang uang. Ketika seorang pekerja itu bekerja dan dihargai itu suatu point penting buat saya. Dan ketika saya bekerja disini, perkerjaan saya dihargai oleh perusahaan istilahnya diapresiasi jadi kenapa tidak perusahaan layak dapat kesetian pegawainya.

Narasumber : Bapak D

Jabatan : Koordinator gudang bahan baku

Pewawancara: Nur Lifiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan
	DR : Siang pak.. perkenalkan saya della dari Universitas Brawijaya. Saya disini mau tanya-tanya sedikit tentang skripsi saya ini silahkan dilihat.
	D : Oh ya.. tadi sudah dengar dari teman-teman, iya silahkan.
	DR : Hehe.. iya pak. Maaf ya pak sebelumnya sudah mengganggu waktunya.

	D	: Oh gapapa-gapapa saya santai kok.
F1	DR	: Saya mulai ya pak.. pertama, jabatannya bapak disini sebagai apa?
	D	: Saya coordinator di gudang bahan baku.
F2	DR	: Itu kegiatan utamanya apa pak?
	D	: Kebanyakan duduk-duduk ya. Hahaha.. hampir 90% kerjanya memang sambil duduk haha.. karena sebagai pengawas. Menerima barang, melayani bagian produksi.
F3	DR	: Dari kegiatan tadi, bapak pernah terlibat dengan kegiatan lain mungkin?
	D	: Sangat jarang ya, hampir tidak pernah malah.
F4	DR	: Dibidang yang anda jalani saat ini, jabatan anda saat ini. Gimana perasaannya pak?
	D	: Senang, biasanya untuk pertimbangan bekerja itu kalo bukan karena gaji yang besar dan lingkungan yang nyaman dan disini saya dapat dua-dua nya.
F5	DR	: Kalau persaaannya bapak bekerja di perusahaan ini gimana?
	D	: Karena sebelumnya juga saya pernah bekerja ditempat lain, baik disini maupun disana dua2nya saya nyaman. Kalo ditanya kenapa saya pindah kerja disini karena memang saya suka tantangan jadi saya pindah.
F6	DR	: Kalau ditanya nih pak, selain gaji kira-kira bapak bertahan disini karena apa?
	D	: Awalnya bekerja disini saya senang, lalu saya sebagai coordinator mencoba membuat lingkungan sekitar saya menjadi nyaman juga.
F7	DR	: Kenapa bapak tidak mencari pekerjaan lain? Atau sudah pernah coba buat mencari?
	D	: Pengennya begitu, tapi saya belum pernah coba. Saya sudah katakana tadi saya memang orangnya suka tantangan tapi berhubung karena usia saya gak yakin ada yang mau menerima saya, jadi saya tetap disini.
F8	DR	: Misalkan pak ada tawaran buat bapak bekerja di perusahaan lain dengan jabatan dan gaji yang lebih tinggi dari yang bapak dapatkan sekarang kira-kira gimana pak?
	D	: Kalau saya pasti akan saya pertimbangkan, tanpa melihat dari gaji besar kalau bisa jadi pegawai tetap saja saya sudah syukur bisa masuk.

F9	DR : Usahnya bapak supaya tetap bertahan disini apa pak? D : Kalau saya bekerja dengan baik, meskipun nantinya yang menilai bukan saya dan buktinya saya masih disini, masih diberi kepercayaan sebagai penanggungjawab tapi itu usaha saya. Dalam bagian saya bekerja yang baik itu bekerja secara maksimal sesuai keinginan manajemen karena kami memang tidak ada target.
F10	DR : Kira-kira bapak peduli sama perusahaan? Terus alasannya kenapa? D : Tentu saya peduli, saya pikir tidak ada satupun pegawai yang menginginkan perusahaan tempat ia bekerja hancur.
F11	DR : Buktinya bapak peduli apa? D : Peduli, dengan menunjukkan kinerja saya. Saya pikir itu cukup.
F12	DR : Yang terakhir nih pak, kira-kira kenapa perusahaan layak dapat kesetiaan bapak? D : Saya sudah menunjukkan kinerja saya dan pihak manajemen juga sudah tau itu. Perusahaan sudah setia terhadap saya jadi saya tetap bertahan bertahan disini.

Narasumber : Bapak E

Jabatan : Admin Produksi

Pewawancara: Nur Liftiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan
	DR : Selamat siang, perkenalkan saya Della. Tadi mungkin sudah dijelaskan sedikit sama pak IN kalau saya mau tanya-tanya sedikit untuk membantu penelitian skripsi saya. E : Oh ya tadi sempat dikasih tau, iya silahkan.
G1	DR : Iya jadi langsung saya mulai ya pak. Jabatan bapak disini sebagai apa kalau boleh tau? E : Saya di bagian admin produksi.
G2	DR : Admin produksi kegiatan utamanya apa saja pak? E : Saya input data yang berhubungan dengan hasil produksi dan bahan baku. Lalu memastikan jalannya produksi sampai mana.
G3	DR : Kalau kegiatan lain ada? Selain kegiatan utama tadi bapak pernah terlibat kegiatan lain mungkin? E : Sementara ini masih diadmin produksi dan belum pernah terlibat kegiatan lain.
G4	DR : Kalau ditanya mengenai bidang pekerjaan saat ini, kira-kira

	E	perasaan bapak bagaimana? : Cukup menyenangkan, karyawannya enak untuk diajak komunikasi. Selama setahun saya bekerja disini saya masih perlu banyak berkenalan, orang-orangnya ada yang nyaman ada yang tidak nyaman juga.
G5	DR E	: Kalau bekerja diperusahaan ini? Perasaan bapak bagaimana? : Untuk saya yang masih fresh graduate, menurut saya kerjanya nyaman, orang-orangnya juga enak untuk dibuat komunikasi. Kalo soal lingkungan memang ada sisi negtifnya, buat sampe disini jalannya rusak jadi sulit dan juga saya jauh dari orang tua.
G6	DR E	: Selain gaji, apa sih yang membuat bapak betah dan bertahan disini? : Disini masih banyak yang bisa dipelajari ya, bisa saja suatu saat nanti saya dipindah-pindah ke departemen lain ada hal yang masih bisa dipelajari mungkin untuk kedepannya saya berkembang.
G7	DR E	: Kira-kira kalau ditanya kenapa bapak tidak cari pekerjaan lain bagaimana tanggapannya? Atau sebelumnya pernah mencari? : Kalau mencari pekerjaan lain, mungkin kita mencari prospek yang bagus ya tapi selagi disini masih banyak yang bisa dipelajari jadi mungkin saja. kalau dibilang pernah mencari, saya memang sempat mencari karena memang masih muda. Tapi tetap saya pertimbangkan sisi positif dan negatifnya.
G8	DR E	: Misalnya ada tawaran pekerjaan dengan gaji dan jabatan tinggi, kira-kira tanggapan bapak bagaimna? : Pertimbangannya harus dipikirkan ya mbak, kadang ada yang gajinya besar tapi lingkungannya kurang nyaman orang-orangnya tidak enak juga jadi harus dipertimabangkan juga bukan hanya sekedar uang.
G9	DR E	: Usaha yang bapak lakukan agar tetap bertahan disini itu seperti apa pak? : Bekerja maksimal sesuai yang ditargetkan perusahaan jadi kan nanti perusahaan bisa maju dan karyawan otomatis kan akan sejahtera. Kalau dibagian saya bekerja secara maksimal itu kayak menginput data benar, meminimalisir kesalahan, akurat.
G10	DR E	: Kira-kira kenapa bapak kok peduli sama perusahaan? : Kalo saya ga peduli perusahaan bisa bankrupt mbak..
G11	DR E	: Terus buktinya bapak peduli apa? : Bekerja maksimal, kalau saya usahakan masuk ruti biar perusahaan tidak rugi. Kalau saya tidak masuk data input bakal

		telat kan tidak mungkin di handle admin lain soalnya kan punya job desk masing-masing.
G12	DR	: Pertanyaan terakhir, kira-kira kenapa bapak kok setia sama perusahaan? Intinya kenapa perusahaan layak buat dapat kesetiaan bapak?
	E	: Sejauh ini perusahaan sudah menghargai usaha saya, berhubung saya masih baru yang saya dapat masih beberapa kompensasi saja tapi saya pikir itu cukup.

Narasumber : Bapak IN

Jabatan : Staf Management Representatif

Pewawancara: Nur Liftiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan	
	IN	: Silahkan-silahkan mbak apa yang mau ditanyakan?
	DR	: Iya pak, jadi skripsi saya sekarang sudah ditahap wawancara jadi rencananya saya mau bertanya-tanya ke bapak dan pegawai-pegawai lain.
	IN	: Iya-iya silahkan. Saya juga diwawancarai ini?
	DR	: Iya pak.
	IN	: Oh ya silahkan apa yang mau ditanyakan.
H1	DR	: Jadi gini pak yang mau saya tanyakan yaitu Bagaimana bentuk jalinan komunikasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak?
	IN	: Jadi gini ya mbak kami disini tidak pernah membeda-bedakan status pegawai tersebut mau tetap mau kontrak, misal ada arahan masalah pengumuman dari HRD kita panggil kita kumpulkan satu ruangan meskipun ada kepala bagian yang tetap dan kontrak tetap kita kumpulkan jadi satu tidak ada perbedaan.
H2	DR	: Kalau bentuk dukungan perusahaan itu kayak gimana sama perkembangan skill dan karirnya pegawai?
	IN	: Untuk mendukung kita kasih kesempatan ya, jadi, kita kasih promosi misalnya dia operator tanpa melihat status kalau dia berprestasi bisa kita naikkan. Dulu disini ada yang hanya pegawai biasa sekarang jabatannya sudah menjadi kepala bagian dan kepala bagian disini ada yang tetap ada yang kontrak.kalo ada pegawai kontrak yang berprestasi tetap bisa diangkat menjadi kepala bagian tapi tetap statusnya kontrak.
H3	DR	: Kalau bentuk sikap adil yang diberikan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak itu seperti apa?

H4	IN	: Jadi, kita kasih penghargaan, misal produksi sudah mencapai target ya kita memberikan reward baik untuk pegawai tetap maupun kontrak nominalnya tetap sama kita tidak membedakan.
	DR	: Fasilitas apa saja pak yang telah diberikan perusahaan dalam mendukung kegiatan pegawai kalau disini?
	IN	: Jadi disini ada fasilitas bus karyawan untuk jemput sama kalau pulang, lebaran juga ada bingkisan untuk karyawan, kami juga ada beasiswa buat anak karyawan yang berprestasi itu kami tidak membedakan untuk pegawai tetap atau kontrak semuanya sama.

Narasumber : Bapak F

Jabatan : Staf HRD

Pewawancara: Nur Liftiyah Della Rosli (Inisial DR)

Kode	Percakapan	
I1	DR	: Selamat pagi pak. Perkenalkan saya Della yang penelitian disini. Kemarin mungkin sudah dengar dari Bapak IN.
	F	: Iya kemarin saya dikasih tau pak IN. iya silahkan ada yang bisa saya bantu.
I1	DR	: Iya pak, sebelumnya saya minta maaf sudah mengganggu waktunya. Saya langsung aja biar cepat. Disini bentuk jalinan komunikasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak itu seperti apa ya pak?
	F	: Iya jadi disini perlu saya tegaskan bahwa status pegawai itu mungkin terdengar kasar kalau disbanding-bandingkan. Jadi tetap perusahaan tidak pernah membedakan perlakuan terhadap mereka. Perusahaan menyampaikan informasi dengan sama rata, cara menyampaikannya juga sama dengan sopan tanpa dipengaruhi status tetap atau kontrak.
I2	DR	: Kalau bentuk dukungan oleh perusahaan dalam perkembangan <i>skill</i> dan karir pegawai?
	F	: Disini ada pelatihan dan pengarahan selama satu bulan untuk pegawai yang dipindahkan di Jobdesk baru baik tetap maupun kontrak sama-sama saling belajar dan juga untuk pegawai yang baru masuk. Gunanya untuk perkenalan dan pemahaman bidang pekerjaan mereka.
I3	DR	: Bagaimana bentuk sikap adil yang diberikan perusahaan kepada pegawai tetap dan pegawai kontrak?
	F	: Tidak ada perbedaan. Misalkan ada pegawai yang melakukan kesalahan atau melanggar aturan kalau memang salah ya kita panggil kita tegur. Tidak peduli pegawai tetap atau kontrak.

I4	<p>meskipun pegawai tetap dikatakan sudah bekerja lebih lama tapi kalau mereka melakukan kesalahan tetap kami beri peringatan karena memang sudah aturannya.</p> <p>DR : Fasilitas apa saja yang telah diberikan perusahaan dalam mendukung kegiatan pegawai?</p> <p>F : Perusahaan tentu berusaha membuat karyawan nyaman berada di perusahaan ya, biar mereka bekerja juga nyaman. salah satunya mungkin dibangunnya gedung baru diperusahaan untuk menunjang kegiatan bekerja. seperti ruang rapat, ruang menemui untu bertemu tamu, dll.</p>
-----------	--



Lampiran 6

DOKUMENTASI FOTO



Foto wawancara dengan karyawan PT. X Ngoro, Mojokerto



Foto gedung bagian produksi PT. X Ngoro, Mojokerto



Foto tampak depan gedung utama PT. X Ngoro, Mojokerto



Foto tampak depan gedung baru PT. X Ngoro, Mojokerto

Lampiran 7:

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI	
	Nama Lengkap : Nur Liftiyah Della Rosli
	NIM : 145030207111019
	Jenis Kelamin : Perempuan
	Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 29 November 1995
	Agama : Islam
	Email : Liftiyahdeladela@yahoo.com
	Alamat : Jl. Brawijaya 80, Dsn. Ketok RT/RW 03/03, Ds. Tunggal Pager, Kec. Pungging, Kab. Mojokerto
PENDIDIKAN FORMAL	
2002-2008 : SD Negeri 1 Mojosari	
2008-2011 : SMP Negeri 2 Ngoro	
2011-2014 : SMA Negeri 1 Mojosari	
2014-Sekarang : Universitas Brawijaya	
PRESTASI	
Juara II Lomba Cerpen Islami tingkat SMA se-Kab/Kota Mojokerto Tahun 2013	
Juara I Lomba Lukis Dinding se-Kab. Mojokerto Tahun 2010	
KEMAMPUAN	
Bahasa : Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris	
Komputer : Microsoft Office	
PENGALAMAN ORGANISASI	
2015-Sekarang : Anggota Ikatan Mahasiswa Mojokerto Area Malang (IMMAM)	
PENGALAMAN MAGANG	
Bagian Loan Document PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Malang.	