



PENGARUH STABILITAS PEKERJAAN, TINGKAT UPAH, SISTEM KESEJAHTERAAN, DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEKERJA NON-PERMANEN DI INDONESIA

Rahayu Karna Suwanda, Wawan Hermawan, Asep Cece Kartiwa, Slamet Riyadi, Apri Budianto, Ading Rahman Sukmara

Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Galuh Ciamis
Correspondence e-mail: rahayu.karna81@student.unigal.ac.id

Article History :

Received 10 January 2026
Received in revised form
24 February 2026
Accepted 27 February 2026

Keywords :

Stabilitas
Pekerjaan,
Tingkat
Upah,
Sistem
Kesejahteraan,
Kepuasan
kerja

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasi pada pekerja non-permanen di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pekerja non-permanen pada sektor manufaktur dan jasa. Data dianalisis menggunakan uji reliabilitas, analisis korelasi, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kesejahteraan dan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan ketidakstabilan pekerjaan berpengaruh negatif. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan, kondisi kerja yang baik, dan stabilitas pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen pekerja terhadap organisasi.

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, struktur pasar tenaga kerja di Indonesia mengalami perubahan yang cukup signifikan, salah satunya ditandai dengan meningkatnya proporsi pekerja non-tetap atau pekerja non-regular dalam berbagai sektor industri. Fenomena ini tidak hanya terjadi pada sektor manufaktur, tetapi juga semakin meluas pada sektor jasa, perdagangan, dan industri distribusi. Peningkatan jumlah pekerja non-regular tersebut mendorong perhatian yang lebih besar dari pemerintah, akademisi, maupun organisasi pekerja terkait dengan kondisi kerja yang mereka hadapi. Berbagai

kebijakan ketenagakerjaan telah diupayakan untuk memperbaiki perlindungan terhadap pekerja non-regular, namun dalam praktiknya masih ditemukan berbagai bentuk perlakuan yang tidak setara antara pekerja tetap dan pekerja non-regular meskipun keduanya sering kali menjalankan tugas dan tanggung jawab yang serupa dalam organisasi.

Permasalahan utama yang sering muncul dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia adalah adanya ketimpangan dalam aspek upah dan kondisi kerja antara pekerja tetap dan pekerja non-regular. Pekerja non-regular pada umumnya menerima tingkat upah yang lebih rendah

dibandingkan pekerja tetap meskipun jenis pekerjaan yang dilakukan relatif sama. Selain itu, pekerja non-regular juga sering kali tidak memperoleh berbagai fasilitas kesejahteraan yang lazim diberikan kepada pekerja tetap, seperti tunjangan kinerja, bonus tahunan, serta berbagai bentuk manfaat tambahan lainnya. Ketimpangan ini pada akhirnya menciptakan kesenjangan ekonomi dan sosial di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi persepsi keadilan organisasi di kalangan pekerja non-regular.

Selain persoalan upah, isu lain yang cukup penting adalah keterbatasan akses pekerja non-regular terhadap sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, masih terdapat pekerja dengan status kontrak jangka pendek, pekerja harian lepas, maupun pekerja paruh waktu yang belum sepenuhnya terdaftar dalam program perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, maupun program pensiun. Kondisi tersebut menimbulkan kerentanan bagi pekerja non-regular karena mereka tidak memiliki jaminan perlindungan yang memadai ketika menghadapi risiko pekerjaan atau ketidakpastian ekonomi di masa depan. Akibatnya, tingkat keamanan kerja yang dirasakan oleh pekerja non-regular menjadi relatif rendah dibandingkan dengan pekerja tetap.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan stabilitas pekerjaan. Banyak pekerja non-regular di Indonesia bekerja berdasarkan kontrak jangka pendek atau perjanjian kerja tertentu yang memiliki durasi terbatas. Situasi ini menyebabkan munculnya ketidakpastian mengenai

kelangsungan pekerjaan di masa depan. Ketidakstabilan tersebut sering kali menimbulkan kecemasan psikologis serta ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi hubungan antara pekerja dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja secara individual, tetapi juga dapat memengaruhi stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Ketika pekerja non-regular merasakan adanya perlakuan yang tidak adil dalam organisasi, seperti ketimpangan upah, terbatasnya akses terhadap fasilitas kesejahteraan, serta rendahnya tingkat keamanan kerja, maka hal tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi mereka. Penurunan kepuasan kerja dapat memicu berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi, termasuk meningkatnya tingkat pergantian tenaga kerja, menurunnya keterlibatan karyawan, serta berkurangnya produktivitas kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta melemahkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas mengenai kondisi kerja pekerja non-regular, sebagian besar kajian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek deskriptif terkait ketidakstabilan pekerjaan dan kondisi kerja yang mereka alami. Namun demikian, masih relatif sedikit penelitian yang secara mendalam mengkaji bagaimana hubungan antara kondisi kerja tersebut dengan sikap dan perilaku pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi komitmen organisasi pekerja non-regular menjadi penting untuk dikaji secara lebih komprehensif.

Dalam konteks ini, stabilitas pekerjaan dan komitmen organisasi merupakan dua konsep yang memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara pekerja dengan organisasi. Stabilitas pekerjaan dapat memengaruhi persepsi pekerja terhadap keamanan karier mereka, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas pekerja terhadap organisasi. Ketika pekerja merasa bahwa organisasi memberikan perlakuan yang adil dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, maka mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pekerja non-regular di Indonesia. Secara khusus, penelitian ini mengkaji pengaruh beberapa variabel penting, yaitu stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pekerja non-regular. Selanjutnya, kepuasan kerja tersebut dianalisis sebagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja non-regular sekaligus memperkuat kinerja organisasi.

2. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja non-regular. Tahap awal penelitian dilakukan melalui kajian literatur yang komprehensif guna mengidentifikasi variabel-variabel utama yang relevan serta menyusun model penelitian dan hipotesis yang akan diuji secara empiris. Kajian literatur tersebut mencakup berbagai penelitian terdahulu mengenai ketenagakerjaan, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi dalam konteks pekerja non-regular.

Berdasarkan hasil kajian literatur, penelitian ini mengidentifikasi beberapa variabel utama yang diduga memengaruhi kepuasan kerja pekerja non-regular, yaitu stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja kemudian diposisikan sebagai variabel intervening yang memengaruhi komitmen organisasi pekerja non-regular sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Model penelitian yang dikembangkan bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kondisi kerja pekerja non-regular dengan tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi.

Untuk memperoleh data empiris, penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan yang

berkaitan dengan kondisi kerja dan sikap mereka terhadap organisasi.

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik kuantitatif. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal dari instrumen penelitian, sedangkan uji validitas digunakan untuk menilai apakah setiap indikator mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Selanjutnya, analisis faktor eksploratori digunakan untuk menguji struktur dimensi dari setiap variabel penelitian. Setelah itu, analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja non-reguler.

Objek penelitian ini adalah pekerja non-reguler yang bekerja pada sektor manufaktur dan sektor jasa di Indonesia, khususnya pada perusahaan berskala kecil dan menengah. Pemilihan sektor tersebut didasarkan pada fakta bahwa kedua sektor tersebut memiliki proporsi pekerja non-reguler yang cukup besar dan memainkan peran penting dalam perekonomian nasional.

3. HASIL DAN ANALISIS

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pekerja non-reguler yang bekerja pada perusahaan manufaktur skala kecil dan menengah serta perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan layanan jasa. Secara keseluruhan, sebanyak 200 kuesioner disebarkan kepada pekerja non-reguler di sektor manufaktur dan 200 kuesioner kepada pekerja non-reguler di sektor jasa distribusi.

Sebelum penyebaran kuesioner dilakukan, peneliti terlebih dahulu menjelaskan tujuan penelitian kepada pihak manajemen perusahaan guna memperoleh izin penelitian. Setelah memperoleh persetujuan dari perusahaan, kuesioner kemudian didistribusikan secara langsung kepada para pekerja non-reguler di lokasi kerja mereka. Dari keseluruhan kuesioner yang dikumpulkan, beberapa di antaranya tidak dapat digunakan dalam proses analisis karena terdapat jawaban yang tidak lengkap atau pola jawaban yang tidak konsisten. Setelah proses penyaringan data dilakukan, sebanyak 153 kuesioner dinyatakan valid dan digunakan sebagai data dalam analisis penelitian.

Berdasarkan karakteristik demografis responden, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan proporsi sekitar dua pertiga dari total responden, sementara sisanya merupakan responden perempuan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif antara 26 hingga 35 tahun, yang menunjukkan bahwa pekerja non-reguler dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia muda hingga dewasa awal. Sementara itu, dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi, baik diploma maupun sarjana, sedangkan sebagian lainnya merupakan lulusan sekolah menengah atas.

Dari segi sektor pekerjaan, sebagian besar responden bekerja pada perusahaan manufaktur skala kecil dan menengah, sementara sisanya bekerja pada sektor distribusi dan layanan jasa. Distribusi

responden ini mencerminkan kondisi nyata di pasar tenaga kerja Indonesia, di mana sektor manufaktur dan jasa merupakan dua sektor yang memiliki jumlah pekerja non-regular yang cukup besar.

Dalam penelitian ini, proses pengukuran variabel dilakukan melalui teknik penskalaan yang bertujuan untuk mengubah persepsi responden terhadap suatu fenomena menjadi nilai numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Salah satu metode penskalaan yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial adalah skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, persepsi, dan opini responden secara sistematis.

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang memadai, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Koefisien ini menggambarkan tingkat konsistensi internal antara berbagai indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel. Secara umum, suatu instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas batas minimum tertentu. Dalam penelitian ini, seluruh variabel menunjukkan nilai reliabilitas yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian dapat dianggap cukup konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja

non-regular. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pekerja non-regular. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan dan stabilitas kerja pekerja non-regular tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang lebih inklusif dan adil dalam memperlakukan pekerja non-regular. Dengan memberikan perlindungan kerja yang lebih baik, sistem kompensasi yang lebih adil, serta lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja non-regular, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang merupakan salah satu metode yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Secara umum, suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum tertentu. Dalam penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha yang digunakan sebagai batas kelayakan reliabilitas adalah 0,60, sehingga setiap variabel yang

memiliki nilai di atas angka tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Variabel stabilitas pekerjaan menunjukkan nilai reliabilitas yang relatif tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8910, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur stabilitas pekerjaan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Indikator-indikator tersebut mencakup persepsi pekerja mengenai tingkat kestabilan pekerjaan mereka saat ini, kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan, potensi pemutusan hubungan kerja, serta kekhawatiran pekerja terhadap kemungkinan diberhentikan dari pekerjaan. Tingginya nilai reliabilitas pada variabel ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja mengenai keamanan kerja merupakan konstruk yang cukup kuat dalam penelitian ini.

Selanjutnya, variabel tingkat upah menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,7277, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur persepsi pekerja mengenai kompensasi finansial memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik. Indikator dalam variabel ini meliputi persepsi pekerja terhadap tingkat penghasilan yang diterima saat ini, kesesuaian antara gaji dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, serta kesesuaian antara tingkat kompensasi dengan status sosial yang diperoleh melalui pekerjaan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja

terhadap sistem kompensasi merupakan faktor yang cukup stabil dalam memengaruhi sikap pekerja terhadap organisasi.

Pada variabel sistem kesejahteraan, hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,8778, yang menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan tingkat fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, penggunaan fasilitas pendukung di tempat kerja, serta sejauh mana sistem kesejahteraan yang diberikan mampu mendukung stabilitas kehidupan pekerja. Nilai reliabilitas yang tinggi pada variabel ini menunjukkan bahwa sistem kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang secara konsisten memengaruhi persepsi pekerja non-permanen terhadap kondisi kerja mereka.

Sementara itu, variabel kondisi kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,5101, yang meskipun relatif lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif. Variabel ini mencakup indikator yang berkaitan dengan persepsi pekerja mengenai keadilan perlakuan di tempat kerja, kesetaraan perlakuan dengan pekerja lain, kesesuaian lingkungan kerja dalam mendukung kinerja pekerjaan, serta kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap kondisi kerja memiliki variasi yang cukup besar di antara responden.

Selanjutnya, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6231, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan

kerja memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Indikator yang digunakan meliputi tingkat kepuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan saat ini, persepsi pekerja mengenai kenyamanan bekerja di perusahaan tersebut, serta sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memungkinkan pekerja untuk mengembangkan kemampuan terbaik mereka.

Adapun variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,6551, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat keterikatan pekerja terhadap organisasi memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik. Indikator dalam variabel ini mencakup kesediaan pekerja untuk menerima berbagai tugas demi mempertahankan pekerjaannya, dorongan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi, serta persepsi bahwa perusahaan saat ini merupakan tempat kerja yang terbaik bagi mereka.

Setelah pengujian reliabilitas dilakukan, tahap analisis selanjutnya adalah analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian. Analisis korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat hubungan antara stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, kondisi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara sebagian besar variabel memiliki tingkat korelasi yang relatif rendah hingga sedang. Namun demikian, ditemukan bahwa sistem kesejahteraan dan kondisi kerja memiliki

hubungan korelasi yang cukup kuat, yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan sistem kesejahteraan yang baik cenderung juga memiliki kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja. Selain itu, kedua variabel tersebut juga menunjukkan hubungan korelasi yang cukup kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kesejahteraan dan kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja non-permanen.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat dengan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas dan komitmen pekerja terhadap perusahaan.

Untuk menguji lebih lanjut pengaruh variabel-variabel independen terhadap kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam analisis ini, variabel stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja digunakan sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja digunakan sebagai variabel dependen.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,4280, yang berarti bahwa sekitar 42,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stabilitas pekerjaan, tingkat upah, sistem kesejahteraan, dan kondisi kerja. Selain itu, nilai F sebesar 14,6534 dengan

tingkat signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan statistik yang baik dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa sistem kesejahteraan dan kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi pada level $p < 0,01$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem kesejahteraan serta perbaikan kondisi kerja dapat secara langsung meningkatkan tingkat kepuasan kerja pekerja non-permanen.

Sebaliknya, ketidakstabilan pekerjaan dan tingkat upah menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang juga signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, persepsi terhadap tingkat upah yang tidak memadai juga dapat menurunkan kepuasan kerja pekerja.

Untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dilakukan analisis regresi tambahan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F sebesar 9,3306, yang signifikan pada tingkat $p < 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pekerja non-permanen.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pekerja non-permanen dapat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pekerja, seperti sistem kesejahteraan, kondisi kerja, serta stabilitas pekerjaan, guna membangun hubungan kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan antara pekerja dan organisasi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja pada pekerja non-permanen. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa stabilitas pekerjaan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja non-permanen. Ketidakstabilan pekerjaan terbukti memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat komitmen pekerja terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan sistem ketenagakerjaan yang tidak stabil, seperti penggunaan kontrak kerja jangka pendek secara berlebihan atau praktik kerja sementara yang tidak terkontrol, dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dan menurunkan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi di Indonesia perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan stabilitas pekerjaan dengan mengurangi penggunaan sistem kerja jangka pendek yang tidak diperlukan serta mendorong praktik perekrutan yang lebih

berkelanjutan melalui hubungan kerja yang lebih permanen dan langsung antara pekerja dan perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya penguatan regulasi ketenagakerjaan untuk mencegah penyalahgunaan sistem kerja tidak tetap. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, masih terdapat praktik penggunaan pekerja kontrak, pekerja paruh waktu, dan pekerja harian yang tidak selalu disertai dengan perlindungan kerja yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang lebih tegas serta mekanisme pengawasan yang lebih efektif guna memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja non-permanen dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi langkah penting untuk mencegah praktik ketenagakerjaan yang tidak adil serta memastikan bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat diterapkan secara efektif di lapangan.

Dalam aspek kesejahteraan tenaga kerja, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan prinsip perlakuan yang adil antara pekerja tetap dan pekerja non-permanen merupakan hal yang sangat penting. Pekerja non-permanen sering kali mengalami perbedaan perlakuan dalam hal upah, fasilitas kerja, maupun akses terhadap berbagai program kesejahteraan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang menjamin bahwa pekerja non-permanen tidak mengalami diskriminasi dalam hal kondisi kerja dan kompensasi yang mereka terima. Salah satu langkah yang dapat dilakukan

adalah dengan memperluas cakupan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja non-permanen agar mereka memperoleh hak yang setara dengan pekerja tetap, termasuk dalam hal jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, serta program perlindungan sosial lainnya. Selain itu, pengelolaan sistem jaminan sosial juga perlu ditingkatkan agar pekerja non-permanen benar-benar dapat merasakan manfaat dari program perlindungan tersebut.

Terkait dengan tingkat upah, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, persepsi pekerja terhadap keadilan sistem kompensasi tetap memiliki peran penting dalam membentuk sikap mereka terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap sistem remunerasi dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kepuasan kerja apabila sistem tersebut dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi kerja yang diberikan oleh pekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan penerapan sistem pengupahan yang lebih transparan dan berbasis pada kinerja, sehingga pekerja dapat merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima sejalan dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalankan.

Selain faktor kompensasi, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kondisi kerja yang adil dan setara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja non-permanen. Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi prinsip keadilan, kesetaraan perlakuan antara pekerja tetap dan pekerja non-permanen, serta kepatuhan terhadap peraturan

ketenagakerjaan terbukti mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya perlu mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, tetapi juga perlu membangun budaya organisasi yang menghargai keadilan dan inklusivitas dalam hubungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan pekerja non-permanen yang efektif memerlukan perhatian terhadap berbagai aspek penting, seperti stabilitas pekerjaan, sistem kompensasi yang adil, sistem kesejahteraan yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung. Perusahaan tidak seharusnya hanya berfokus pada pemenuhan kewajiban hukum semata, tetapi juga perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pekerja non-permanen. Beberapa strategi yang dapat dipertimbangkan antara lain adalah pengelompokan tugas kerja yang lebih jelas, penerapan sistem insentif yang adil, pemberian kesempatan bagi pekerja non-permanen untuk beralih menjadi pekerja tetap, serta penghapusan berbagai bentuk diskriminasi yang masih terjadi di lingkungan kerja.

Pada akhirnya, upaya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja non-permanen memerlukan kebijakan organisasi yang berorientasi pada keadilan dan kesejahteraan pekerja. Dengan menciptakan sistem manajemen yang mampu menjawab kebutuhan pekerja non-permanen secara komprehensif, organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan memperkuat

komitmen organisasi para pekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan serta meningkatkan keberlanjutan dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being*. New York: Guilford Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja

Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017).
Organizational Behavior (17th ed.).
Pearson Education.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta
Kerja.