

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RSUD A. YANI KOTA METRO, LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh  
Anjali Nonce Dimara**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD A. YANI KOTA METRO, LAMPUNG**

**Oleh**

**Anjali Nonce Dimara**

Instansi kesehatan merupakan sebuah pelayanan yang membutuhkan tenaga ahli dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu instansi kesehatan berlomba-lomba untuk memenuhi persyaratan utama yaitu tenaga medis yang terqualifikasi dengan standar yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan, dengan subjek sebanyak 202 karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) RSUD A. Yani Metro Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah *kuesioner*/angket dan studi kepustakaan, dengan teknik pengujian data berupa uji validasi, uji reliabilitas, regresi linear berganda (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kontrak psikologis dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat di artikan bahwa ketika komitmen organisasi dan kontrak psikologis seorang karyawan tinggi akan berpengaruh dengan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan, sebaliknya ketika komitmen organisasi dan kontrak psikologis seorang karyawan rendah maka akan berpengaruh dan berdampak pada rendahnya hasil kinerja karyawan tersebut.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Kontrak Psikologi.

## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE RSUD A. YANI METRO CITY, LAMPUNG**

**By**

**Anjali Nonce Dimara**

*The health agency is a service that requires experts in providing services. Therefore, health agencies are competing to meet the main requirements, namely qualified medical personnel with the right standards. This research aims to determine the effect of organizational commitment and psychological contract on employee performance partially and simultaneously, with 202 civil servant employees at A. Yani Metro Lampung Hospital as subjects. The method used in this research is a questionnaire/questionnaire and literature study, with data testing techniques in the form of validation tests, reliability tests, multiple linear regression (t test and F test). The results of the research show that partially and simultaneously there is a positive influence between organizational commitment and psychological contract on employee performance. So it can be interpreted that when the organizational commitment and psychological contract of an employee are high it will affect the higher the employee's performance results, conversely when the organizational commitment and psychological contract of an employee are low it will influence and have an impact on the low performance results of the employee.*

**Keywords:** *Employee Performance, Organizational Commitment, Psychological Contract.*

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RSUD A. YANI KOTA METRO, LAMPUNG**

**Oleh**

**Anjali Nonce Dimara**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI  
DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN RSUD A. YANI  
KOTA METRO, LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Anjali Nonce Dimara**


No. Pokok Mahasiswa : 1811011061

Jurusan : **Manajemen**

Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

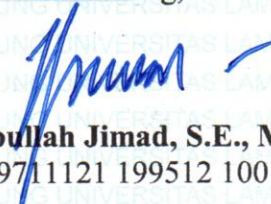
**Bandar Lampung, 3 Januari 2023  
Yang Mengajukan,**

  
**Anjali Nonce Dimara  
NPM 1811011061**

**MENYETUJUI**

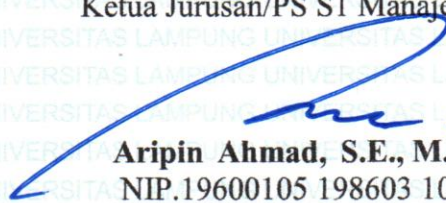
**1. Komisi Pembimbing**

**Pembimbing,**

  
**Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.  
NIP. 19711121 199512 1001**

**2. Mengetahui,**

**Ketua Jurusan/PS S1 Manajemen**

  
**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.  
NIP.19600105 198603 1005**


**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

Sekretaris : **Mirwan Kasim, S.E., M.M.**

Penguji : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si**  
NIP. 19660621 199003 1003



3. Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **3 Januari 2023**

## PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa,

1. Skripsi dengan Judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD A. YANI KOTA METRO, LAMPUNG”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara tidak sesuai norma etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya saya ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan saya ini apabila dikemudian hari ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung,  
Yang Menyatakan



The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow adhesive stamp. The stamp is a 20,000 Rupiah meterai tempel (adhesive stamp) from Indonesia, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '20 METERAI TEMPEL', and the serial number '1AKX28555283'.

**Anjali Nonce Dimara**  
NPM.1811011061

## **RIWAYAT HIDUP**

Anjali Nonce Dimara dilahirkan pada tanggal 05 Maret 2000 di Timika, Papua. Penulis merupakan anak pertama dari enam bersaudara pasangan Bapak Metusalah Dimara dan Ibu Maria Imaculata Heatubun.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) penulis tempuh di TK YPK Immanuel Agung Biak dan selesai pada tahun 2006, kemudian melanjutkan Sekolah Dasar (SD) di Inpres Kwamki II, Kabupaten Mimika dan selesai pada tahun 2012, sedangkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh di SMP Negeri 2 Mimika, Kabupaten Mimika dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas (SMA) ditempuh di SMA Negeri 1 Mimika, Kabupaten Mimika dan selesai pada tahun 2018. Tahun 2018 atau ditahun yang sama, penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Lampung.



## **MOTTO**

Dan segala sesuatu yang kamu lakukan dengan perkataan atau perbuatan,  
lakukanlah semuanya itu dalam nama Tuhan Yesus, sambil mengucap syukur oleh

Dia kepada Allah, Bapa kita. (Kolose 3:17)

## **PERSEMBAHAN**

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan atas berkat kuasa dan karunianya sehingga penulis masih diberi kesempatan, kesehatan juga kesabaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada:

Bapakku tercinta (Metusalah Dimara) dan Ibuku tercinta (Maria Imaculata Heatubun), yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh rasa cinta kasih, memberikan semangat dan selalu mendo'akan yang terbaik untuk keberhasilan dan kebahagiaan putrinya.

Adik-adikku yang selalu memotivasiku dan memberikanku semangat untuk berjuang dan meraih apa yang aku cita-citakan.

Sahabat-sahabat terkasihku di Kampus, Papua Squad, Teman Alumni SMANSA Mimika, yang selalu ada dalam memberikan nasehat, semangat, dan motivasi untuk kesuksesanku.

Para pendidik yang telah mengajar dan mendidikku dengan segala keterbatasanku.

Almamater Universitas Lampung tercinta.

## SANWACANA

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan atas berkat kuasa dan karunianya sehingga penulis masih diberi kesempatan, kesehatan juga kesabaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kontrak Psikologi terhadap Kinerja Karyawan RSUD A. Yani Kota Metro, Lampung”. Dimana skripsi ini disusun sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.PM..**, selaku Rector Universitas Lampung, beserta staf dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak **Dr. Nairobi, S.E.,M.Si**, selaku Dekan FEB Universitas Lampung, beserta staf dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak **Aripin Ahmad, S.E.,M.Si.** selaku Ketua Jurusan Pendidikan Manajemen yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak **Dr. Habibullah Jimad, S.E.,M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu berupa arahan, petunjuk dan bimbingan dengan penuh bijaksana demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu **Dr. Keumala Hayati, S.E.,M.Si.**, selaku Dosen Penguji I yang telah membantu berupa arahan, petunjuk dan bimbingan dengan penuh bijaksana demi kesempurnaan skripsi ini.

6. Bapak **Mirwan Karim, S.E.,M.M.**, selaku Dosen Penguji II yang telah membantu berupa arahan, petunjuk dan bimbingan dengan penuh bijaksana demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen FEB Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
8. RSUD A. YANI KOTA METRO, LAMPUNG yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
9. Almamater Universitas Lampung tercinta yang telah mendewasakanku.
10. Bapakku tercinta **Metusalah Dimara**, Ibuku tercinta **Maria Imaculata Heatubun**, Adik-Adikku tercinta **Dedelvi, Revilino, Christiforus, Adriana, Degresia**.
11. Sahabat-sahabat terkasihku serta tak lupa teman-teman seperjuanganku terkasih seluruh mahasiswa angkatan 2018 Program Studi Manajemen yang selalu ada dalam memberikan semangat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga dengan kebaikan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan kebaikan dari Tuhan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun senantiasa penulis harapkan kepada semua pihak demi kesempurnaan di masa mendatang. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Program Studi Manajemen. Amin.

Bandar Lampung,  
Penulis

**Anjali Nonce Dimara**  
**NPM. 1811011061**

## DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar isi.....	iii
Daftar Tabel .....	v
Daftar Gambar.....	vi
Daftar Lampiran .....	vii
 BAB I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
 BAB II Landasan Teori	
2.1 Komitmen Organisasi.....	10
2.2 Kontrak Psikologis .....	13
2.3 Kinerja Karyawan .....	16
2.4 Penelitian Terdahulu .....	22
2.5 Kerangka Berpikir .....	24
2.6 Hipotesis.....	25
 BAB III Metodologi Penelitian	
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Subyek dan Obyek Penelitian .....	27
3.3 Variabel Penelitian .....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6 Teknik Pengukuran Data .....	30
3.7 Populasi dan Sample .....	30
3.8 Teknik Pengujian.....	31

3.9 Alat Analisis Data .....	33
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan</b>	
4.1 Deskripsi Subyek Penelitian.....	35
4.2 Hasil Penelitian .....	35
4.3 Pembahasan.....	40
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran</b>	
5.1 Kesimpulan .....	44
5.2 Saran.....	44
<b>Daftar Pustaka</b>	
<b>Lampiran</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel		
1.1	Jumlah Pegawai/Karyawan Oktober 2020 .....	4
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu .....	22
3.1	Definisi dan Indikator Variabel.....	28
3.2	Skor Skala <i>Likert</i> .....	30
3.3	Uji Validitas <i>Kuesioner</i> .....	32
3.4	<i>Koefisien</i> Nilai R <i>Chronbach's alpha</i> .....	33
3.5	Uji Reliabilitas <i>Kuesioner</i> .....	33
4.1	Jawaban <i>Kuesioner</i> Pada Variabel Komitmen Organisasi (X1) Karyawan RSUD. A. Yani Metro .....	35
4.2	Jawaban <i>Kuesioner</i> Pada Variabel Kontrak Psikologi (X2) Karyawan RSUD. A. Yani Metro .....	37
4.3	Jawaban <i>Kuesioner</i> Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan RSUD. A. Yani Metro .....	38
4.4	Analisis Regresi Linear Berganda (Uji t) Komitmen Organisasi (X1) & Kontrak Psikologis (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	39
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda (Uji F) Komitmen Organisasi (X1) & Kontrak Psikologis (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	40

**DAFTAR GAMBAR**

## Gambar

2.1 Kerangka Berpikir.....	25
----------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Surat Izin Penelitian .....	49
2. Surat Balasan Penelitian dari RSUD A. Yani Metro, Lampung .....	50
3. Kisi-Kisi <i>Kuesioner</i> Penelitian.....	51
4. <i>Kuesioner</i> Penelitian .....	52
5. Data Penelitian Bagian I dengan Aplikasi <i>Ms. Excel</i> .....	54
6. Data Penelitian Bagian II dengan Aplikasi <i>Ms. Excel</i> .....	63
7. Analisis Perhitungan Uji Validitas Butir Soal <i>Kuesioner</i> Data Penelitian dengan Aplikasi <i>SPSS Statistics</i> versi 25 .....	72
8. Analisis Perhitungan Uji Reliabilitas Butir Soal <i>Kuesioner</i> Data Penelitian dengan Aplikasi <i>SPSS Statistics</i> versi 25 .....	74
9. Daftar Tabel Nilai Pengambilan Skor r tabel.....	75
10. Analisis Perhitungan Regresi Linear Berganda (Uji t dan Uji F) Butir Soal <i>Kuesioner</i> Data Penelitian dengan Aplikasi <i>SPSS Statistics</i> versi 25.....	76
11. Daftar Tabel Nilai Pengambilan Skor t tabel .....	77
12. Daftar Tabel Nilai Pengambilan Skor f tabel.....	78
13. Dokumentasi .....	79

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya tujuan pencapaian organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Menurut Marwansyah (2014:34) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perusahaan akan mencapai tujuannya apabila karyawan dalam perusahaan tersebut merasa dirinya berharga. Pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri untuk menunjang kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Untuk itu komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang mana dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya, (Ramadhan, 2017). Dan salah satu cara untuk memberikan komitmen perusahaan pada karyawan adalah membantu karyawan memiliki karier yang sukses dan memuaskan. Selain komitmen hal lain yang perlu diperhatikan dan juga dapat berdampak bagi kinerja karyawan yaitu kontrak psikologis, kontrak psikologis adalah persepsi kepercayaan tentang penerimaan terhadap keberhasilan dan kegagalan ketika pegawai merasa terjadinya penurunan kesepakatan yang diunjukkan dengan terjadinya penurunan tingkat komitmen dan keluar masuknya pegawai, artinya pemikiran setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau dalam lingkup organisasi apakah perlakuan dari perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kontrak yang telah dibuat oleh perusahaan.

Penelitian Robbins & Judge (2017) Kontrak Psikologis adalah perjanjian tidak tertulis yang menentukan apa yang diharapkan manajemen dari seorang individu dan apa yang diharapkan seorang individu dari manajemen yang mana manajemen menginginkan kinerja dari setiap individu berjalan maksimal begitupun setiap karyawan mengharapkan timbal balik yang sama oleh pihak manajemen atas hasil kinerja karyawan. Terdapat 2 bentuk Kontrak Psikologis yaitu: kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional dimana pada kontrak psikologis transaksional ialah kontrak yang berfokus pada pertukaran ekonomis, jenis pekerjaannya sempit (*narrow*), dan bersifat pendek (*short term*). Sedangkan kontrak psikologis relasional yaitu kontrak yang bersifat jangka panjang dan jenis kontrak ini melibatkan faktor sosio-emosional, berupa loyalitas, keamanan, dan kepercayaan.

Menurut Arnold dalam (Yuhansyah, 2018) Kontrak psikologis (psychological contract) adalah kesepakatan informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan. Dan jika terjadi pelanggaran dalam kontrak psikologi dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja, komitmen organisasi, rasa keterikatan dengan perusahaan maupun pekerjaan sehingga dapat menimbulkan dampak sistemik. Dikatakan sistemik karena perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu, tim, yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat di era modern sekarang menuntut banyak lulusan sarjana untuk menguasai berbagai teknologi yang sedang berkembang pesat di berbagai negara agar tetap mempertahankan kinerja SDM yang relatif dalam bidang apa pun.

Rumah sakit merupakan salah satu industri jasa kesehatan. Sebagai suatu industri jasa maka rumah sakit tentunya harus menjalankan fungsi-fungsi bisnis dalam manajerialnya, salah satunya adalah bagaimana menghasilkan suatu produk jasa yang bermutu atau berkualitas. Pelayanan kesehatan sendiri pada dasarnya merupakan suatu bentuk pengabdian kepada kepentingan masyarakat banyak dan tidak dapat diartikan sebagai suatu unsure mencari keuntungan pribadi atau golongan. Oleh karena itu, mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit harus berkualitas untuk mewujudkan suatu pelayanan yang memuaskan.

Rumah sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Paradigma baru pelayanan kesehatan mensyaratkan rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada profesi dan medis. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat dan memberi yang terbaik. Kualitas merupakan inti kelangsungan hidup sebuah lembaga. Gerakan revolusi mutu melalui pendekatan manajemen mutu terpadu menjadi tuntutan yang tidak boleh diabaikan jika suatu lembaga ingin hidup dan berkembang, persaingan yang semakin ketat akhir-akhir ini menuntut sebuah

lembaga penyedia jasa/layanan untuk selalu memanjakan pelanggan/konsumen dengan memberikan pelayanan terbaik. Memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik, bukanlah sesuatu yang mudah bagi pengelola rumah sakit menyangkut kualitas hidup para pasiennya sehingga bila terjadi kesalahan dalam tindakan medis dapat berdampak buruk bagi pasien. Rumah sakit sebagai bagian dari sistem kesehatan nasional dituntut untuk meningkatkan kualitas penyediaan fasilitas, pelayanan dan kemandirian. Dengan demikian rumah sakit merupakan salah satu pelaku pelayanan kesehatan yang komprehensif harus dikelola pelaku yang mempunyai jiwa wirausaha yang mampu menciptakan efisiensi, keunggulan dalam kualitas dan pelayanan, keunggulan dalam inovasi serta unggul dalam merespon kebutuhan pasien.

RSUD Jend A. Yani merupakan Lembaga Teknis Daerah namun pada tanggal 30 Desember 2010 dengan peraturan Walikota Metro NO: 342/KPTS/RSU/2010, RSUD Jend A. Yani ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah Kota Metro yang menerapkan PPK-BLUD. Penelitian ini mengambil objek salah satu badan usaha milik negara yaitu RSUD A. Yani Kota Metro yang merupakan Instansi Daerah dari Pemerintah Kota Metro yang dibentuk berdasarkan Perda Kota Metro.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai/Karyawan Oktober 2020

No	JABATAN	JUMLAH
1.	PEGAWAI STRUKTURAL (ADM)	94
2.	PEGAWAI FUNGSIONAL	315
<b>JUMLAH</b>		<b>409</b>

Sumber: Data Bppsdmk.Kemkes

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen, et al., 2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, adalah: pengembangan karier, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen. Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

Secara etika, bahwa didalam instansi kesehatan merupakan sebuah pelayanan

yang membutuhkan tenaga ahli dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu instansi kesehatan berlomba-lomba untuk memenuhi persyaratan utama yaitu tenaga medis yang terqualifikasi dengan standar yang tepat. Selain itu tidak jarang terdapat instansi kesehatan juga kekurangan tenaga kesehatan yang ahli dibidangnya karena telah ditinggal oleh sebagian tenaga kerja ahli. Maka dari itu kepemimpinan pada masa depan termasuk kepemimpinan dibidang pelayanan kesehatan memerlukan yang visioner dan dapat memuaskan semua pihak yang berkepentingan (Stakeholder) termasuk didalamnya internal customer (staf dan karyawan), intermediate customer yaitu pihak ketiga dan pemasok serta external customer sebagai pasien pengguna jasa serta owner (pemilik) (Subanegara, 2005). Internal Customer (staf dan karyawan) adalah asset perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

RSUD A.Yani Kota Metro Lampung. Pimpinan teratas yaitu direktur utama dan wakil direktur langsung membawahi kepala bidang dalam hal operasional. Maka berdasarkan struktur organisasi dan status kepemilikannya, maka diharapkan RSUD A.Yani Kota Metro Lampung dari pimpinan dapat memberikan komitmen dan semangat kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pemimpin harus memiliki strategi yang jelas dan mampu memimpin dengan jujur, adil dan bijaksana dalam mengatur setiap karyawan sesuai bidangnya agar tidak terjadi kesalahpahaman. RSUD A. Yani Kota Metro Lampung merupakan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Metro Lampung yang melayani pemeriksaan kesehatan tingkat pratama dan rumah sakit umum pertama di Kota Metro Lampung, telah beroperasi selama 4 tahun dengan pelayanan poli umum, poli gigi, poli akupuntur, instalasi gawat darurat, rawat inap, laboratorium dan apotek. Untuk membangun RSUD A. Yani Kota Metro Lampung yang lebih unggul rumah sakit memiliki budaya melaksanakan briefing shift. Dengan dilaksanakan briefing shift kepada seluruh karyawan maka disini dapat melihat kinerja yang dihasilkan karyawan sesuai komitmen dan kontrak yang telah disepakati.

Diana Caesar (2012) bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kontrak psikologis. Hal-hal yang tidak tertulis juga merupakan salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun bukan merupakan sesuatu yang kasat mata akan tetapi kontrak psikologis tidak dapat diabaikan. Bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seseorang yang sangat berkomitmen terhadap organisasinya maka akan memiliki perasaan yang erat untuk mempertahankan kelangsungan organisasi tersebut. Perasaan yang erat antara karyawan dengan organisasi menjadi modal untuk mewujudkan visi organisasi (Ferryansyah, 2013).

Dari beberapa ulasan penelitian tersebut, bahwa kontrak psikologis dan komitmen merupakan sesuatu yang tidak nampak akan tetapi keberadaannya dapat dirasakan melalui hubungan antara karyawan dan organisasi. Selain itu dampak yang dihasilkan dari kontrak psikologis dan komitmen memiliki pengaruh terhadap organisasi. Maka kontrak psikologis dan komitmen organisasi sangat penting untuk dibangun dan ditanamkan oleh organisasi terhadap karyawan. Rousseau (dalam Bal, Cooman, & Mol, 2011), menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan tersebut dengan karyawan (Ramadhany, 2014).

Definisi kontrak psikologis maka kontrak psikologis terdapat hal-hal yang disepakati bersama antara karyawan dan organisasi sehingga menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu, sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi dan keyakinan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seperti halnya kontrak psikologis, komitmen organisasi juga sebuah kemauan yang berada dalam diri karyawan untuk mempertahankan organisasi. Komitmen organisasi dituangkan dalam nilai-nilai utama yang dijunjung tinggi oleh karyawan untuk keberlangsungan organisasi.

Oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja di RSUD A. Yani Kota Metro dengan jumlah pegawai mencapai 409 orang terbagi dalam beberapa bagian

yaitu struktural dan fungsional memiliki komitmen dalam diri masing-masing untuk memberikan pelayanan yang baik meskipun tanpa kontrak tidak tertulis tentang hak dalam pekerjaan namun mempercayakan manajemen organisasi rumah sakit memegang janji untuk melaksanakan kesepakatan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan/pasien.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu Mangkunegara (2009). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009). Maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang merupakan prestasi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di organisasi. Adapun tugas atau kewajiban yang dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Melihat fenomena yang terjadi di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu juga belum ada yang meneliti tentang komitmen organisasi, kontrak psikologis dan kinerja karyawan memiliki hubungan terhadap kemajuan sebuah organisasi. Selain itu terdapat kegiatan briefing shift yang dilaksanakan di RSUD A. Yani Kota Metro Lampung merupakan salah satu bentuk untuk menanamkan nilai-nilai kepada karyawan. Sehingga berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung Kota Metro Lampung”**.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain;

- a. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung ?
- b. Bagaimana pengaruh kontrak psikologi terhadap kinerja karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung ?
- c. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kontrak psikologi terhadap kinerja karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di paparkan, maka tujuan dari penelitian;

- a. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung Kota Metro Lampung.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologi terhadap kinerja karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kontrak psikologi terhadap kinerja karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi bagi akademis serta bahan perbandingan bagi para peneliti lanjutan terhadap menganalisis pengaruh kontrak psikologis secara parsial terhadap kinerja karyawan RSUD A. Yani di Kota Metro Lampung.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pejabat RSUD A.Yani agar hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam memberikan masukan bagi Karyawan RSUD A. Yani Kota Metro Lampung dan memperhatikan keberadaan Karyawan.
- b. Bagi Karyawan Kontrak Psikologis, agar hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan

evaluasi kinerja khususnya dalam bidang Kontrak Psikologis pada RSUD A. Yani di Kota Metro Lampung.

#### **1.4.3 Manfaat Akademis**

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi RSUD A.Yani, Kota Metro, Lampung.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah pada suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015, p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

##### **2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Meyer (1997), menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

**a. Komitmen Afektif**

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. *Commitment* ini memandang bahwa bertahan di organisasi sebagai keinginan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk bertahan di organisasi.

**b. Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi, karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen ini memandang bahwa bertahan di organisasi sebagai kebutuhan.

**c. Komitmen Normatif**

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan untuk terus berada di organisasi. Komitmen ini memandang bahwa bertahan di organisasi sebagai kewajiban. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada di organisasi tersebut.

**2.1.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi**

Menurut Puryana, dkk (2021, p.559-566) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

**a. Faktor Kesadaran**

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

**b. Faktor Aturan**

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup

bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

**c. Faktor Organisasi**

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

**d. Faktor Pendapatan**

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

**e. Faktor Kemampuan Keterampilan**

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

**f. Faktor Sarana Pelayanan**

Sarana pelayanan ada segala jenis diperlengkapi kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

**2.1.4 Indikator Komitmen Organisasi**

**a. Kemauan Karyawan**

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi.

Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

**b. Kesetiaan Karyawan**

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

**c. Kebanggaan karyawan pada organisasi**

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

## **2.2 Kontrak Psikologis**

### **2.2.1 Pengertian Kontrak Psikologis**

Kontrak psikologis menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi dapat menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya yaitu ketidakamanan kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai, dengan kata lain apabila kontrak psikologis pegawai terpenuhi dari organisasi, maka tingkat ketidakamanan kerja pegawai akan dapat diatasi (Husna, dkk: 2019). Kontrak Psikologis dalam suatu organisasi adalah hal penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara pegawai dan penyedia. Kontak Psikologis adalah suatu kumpulan harapan-harapan tidak tertulis yang ada dalam setiap individu dalam organisasi (Tanpa memandang hirarki Jabatan) yang selalu ada sepanjang individu tersebut ada dalam organisasi tersebut.

Kunci dari Kontrak psikologis adalah mutualitas di antara Individu dengan Individu, maupun Individu dengan organisasi, mutualitas ini muncul dan hanya terjadi jika masing-masing dari pihak yang berkepentingan yang memiliki tujuan yang ingin dicapainya dan mereka yakin bisa mencapainya dan untuk menyeimbangkan kontrak psikologis tersebut pertama belah pihak yang berkepentingan harus merasa bahwa mutualitas ini akan menghasilkan sesuatu yang bernilai (Anoraga 2005).

Kontrak psikologis sebagai Kontrak Inormal tidak tertulis yang terdiri dari ekspektasi karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal balik. Artinya kontrak psikologi muncul ketika karyawan meyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan promosi dan berkomitmen terhadap perusahaan (Amstrong 2004).

Robinson dan Rousseau (2000) menyatakan bahwa Kontrak kerja secara umum mengacu pada dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban seorang karyawan yang tunduk pada peraturan perusahaan. Selanjutnya Robinson dan Rousseau (2000) menjelaskan bahwa kontrak mengikat karyawan dan perusahaan dalam suatu persatuan kerja. Mengatur perilaku masing-masing pihak dalam perusahaan serta memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan Robinson dan Rousseau (2000) Kotler (dalam Conway dan Brak psikologiriner 2005) menyatakan bahwa Kontrak Psikologis merupakan sebuah kontrak yang bersifat Implisit antara seorang individu dan organisasinya yang menspesifikkan pada apa yang masing-masing harapkan satu sama lain untuk saling memberikan dan menerima dalam suatu hubungan kerja. Senada dengan pendapat diatas, Shcein (1980) menjelaskan bahwa kontrak psikologis merupakan serangkaian set harapan-harapan yang tidak tertulis antara setiap anggota organisasi dengan manajer

(maupun lainnya yang mewakili organisasi) sedangkan Rousenau (1989) mendefinisikan istilah kontrak psikologis mengacu pada keyakinan individu terhadap persetujuan yang bersifat timbal balik antara anggota organisasi dengan manajernya. Isu-isu utama disini terdiri dari keyakinan terhadap janji yang dibuat yang mengikat pihak-pihak tersebut pada serangkaian kewajiban yang bersifat timbal balik. Lebih jelasnya Morrisso and Robison (dalam Conwai dan Briner, 2005) mengemukakan bahwa kontrak psikologis mengacu pada keyakinan-keyakinan karyawan mengenal kewajiban-kewajiban yang bersifat timbal balik antara karyawan dan organisasi, dimana kewajiban tersebut di dasarkan pada janji-janji yang dipersepsikan dan tidak didasari dengan penting oleh agen-agen yang ada pada organisasi.

Kontrak psikologis merupakan keyakinan individu, yang dibentuk dari organisasi, keyakinan tersebut mangacu pada persetujuan dan organisasinya Rousseau (dalam Conway dan Briner 2005), sedangkan menurut Herriot dan Pemberto (dalam Conway dan Briner, 2005) kontrak psikologis merupakan persepsi organisasi dan individu tentang kewajiban masing-masing pihak yang terbentuk secara tidak langsung dalam hubungan kerja. Rousenau (1989) Penggunaan istilah janji lebih jelas secara konseptual bila dibandingkan dengan harapan maupun kewajiban. Selain istilah janji pun lebih berkaitan dengan Ide Kontrak.

### **2.2.2 Keyakinan Yang Mendasar Kontrak Psikologis**

Definisi awal mengenai Kontrak Psikologis menekankan pada keyakinan tentang harap dan kewajiban (Schenin, 1965). Sedangkan definisi belakangan ini menekankan pada keyakinan tentang janji-janji untuk alasan ini Conway dan Briner, 2005) menggunakan istilah janji sebagai keyakinan utama dalam kontrak psikologis. Dengan kata lain istilah janji juga mengacu pada kewajiban dan harapan. Kewajiban dan harapan tersebut timbul dari janji-janji selain itu janji dapat dilihat sebagai bagian dari kontrak psikologis.



### **2.2.3 Sifat Implisit pada Kontrak Psikologis**

Pada awalnya beberapa ahli seperti Kotler (1973) dan Schein (1980) menjelaskan bahwa Kontrak Psikologis bersifat Implisit. Dewasa ini para Ahli menganggap bahwa kontrak Psikologis mengandung janji baik itu yang bersifat Eksplisit maupun Implisit (Conway dan Briner (2005) Janji yang bersifat Eksplisit muncul dari persetujuan verbal atau tertulis yang dibuat oleh Organisasi atau agen dari organisasi. Contoh sebuah janji yang Eksplisit yaitu karyawan akan di promosikan ke tingkat yang lebih tinggi oleh manajer apabila mencapai target yang di tentukan. Janji tersebut dikatakan oleh agen organisasi secara verbal kepada karyawannya. Disisi lain, janji yang bersifat Implisit muncul ketika karyawan melakukan upaya maksimal demi kepentingan Organisasinya. Conway dan Briner (2005) kontak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa janji perusahaan kepada karyawannya akan sebanding dengan janji karyawannya kepada Organisasi. (Rousseau, dalam Conway dan Briner 2005) sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa Organisasi akan menyediakan keamanan kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan apabila karyawan bekerja dengan maksimal untuk kepentingan organisasi atau perusahaannya.

### **2.2.4 Sifat Subjektif pada Kontrak Psikologis**

Kontrak psikologis bersifat Subjektif. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai keyakinan terhadap janji Pertama belah pihak. Menurut Makneil (Dalam Conway dan Briner, 2005) Setiap orang memiliki keterbatasan dalam memproses stimulus atau informasi yang diterima oleh otaknya (Proses Kognisi).

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi-nya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

### **2.3.3 Kontribusi Kinerja**

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

#### **a. Kuantitas Keluaran**

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

#### **b. Kualitas Keluaran**

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

**c. Jangka Waktu Keluaran**

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

**d. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja**

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

**e. Kerjasama**

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

**2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

### **2.3.5 Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) adalah:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatuaktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- d. Kehadiran, yaitu karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

### 2.3.6 Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### 2.3.7 Indikator Kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (1977):

#### a. Kemampuan teknis

- 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- 2) Kemampuan menggunakan metode.
- 3) Teknik kerja yang digunakan karyawan.
- 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
- 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis.
- 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.

#### b. Kemampuan konseptual

- 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
- 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

### c. Kemampuan hubungan interpersonal

- 1) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 2) Memotivasi karyawan.
- 3) Melakukan negosiasi.
- 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang komitmen organisasi dan kontrak psikologi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang positif secara signifikan. Di bawah ini tersaji tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	Hardini Ariningrum, (2021)	<i>Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada universitas malahayati Bandar Lampung</i>	Menganalisis pengaruh sumber daya manusia pengembangannya yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan tentang kinerja pegawai. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, diperoleh tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan universitas malahayati, baik secara bersamaan maupun sebagian. Pelatihan memiliki dominasi pengaruh dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Hasil ini didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.
2.	Mochamad Soelton, Livia D erica, Tri Wahyono ( 2021)	<i>Variabel employee empowerment, psychological contract dan job insecurity: mana kah yang paling berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior di jakcloth</i>	Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan, kontrak psikologis, dan job insecurity terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT. Sebelas April Lian Mipro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi perilaku kewarganegaraan (OCB).  Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
		<i>Indonesia?</i>	<p>organisasi perilaku kewarganegaraan (OCB).</p> <p>Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi perilaku kewarganegaraan (OCB).</p>
3.	Alvin Ardiawan , (2021)	<i>Peran mediasi komitmen afektif dan kontrak psikologis pada hubungan dukungan organisasi dan berbagai pengetahuan</i>	<p>Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran mediasi komitmen afektif dan kontrak psikologis pada hubungan antara dukungan organisasi dan berbagai pengetahuan terhadap karyawan CV. BHAkti ASTAWIRA SEJAHTERA sebagai object. Ditemukan hasil, pertama dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis, kedua dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, ketiga dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagai pengetahuan, keempat kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagai pengetahuan, kelima komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap berbagai pengetahuan.</p>
4.	Setyorini A. D & Santi, (2021)	<i>Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Garuda Indonesia</i>	<p>Menganalisis pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Hasil analisis membuktikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.</p>
5.	Rizky Ardiansyah, Januar Ida 7& Herson	<i>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja</i>	<p>Penelitian ini difokuskan untuk melihat pengaruh ketiga komponen komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel</p>

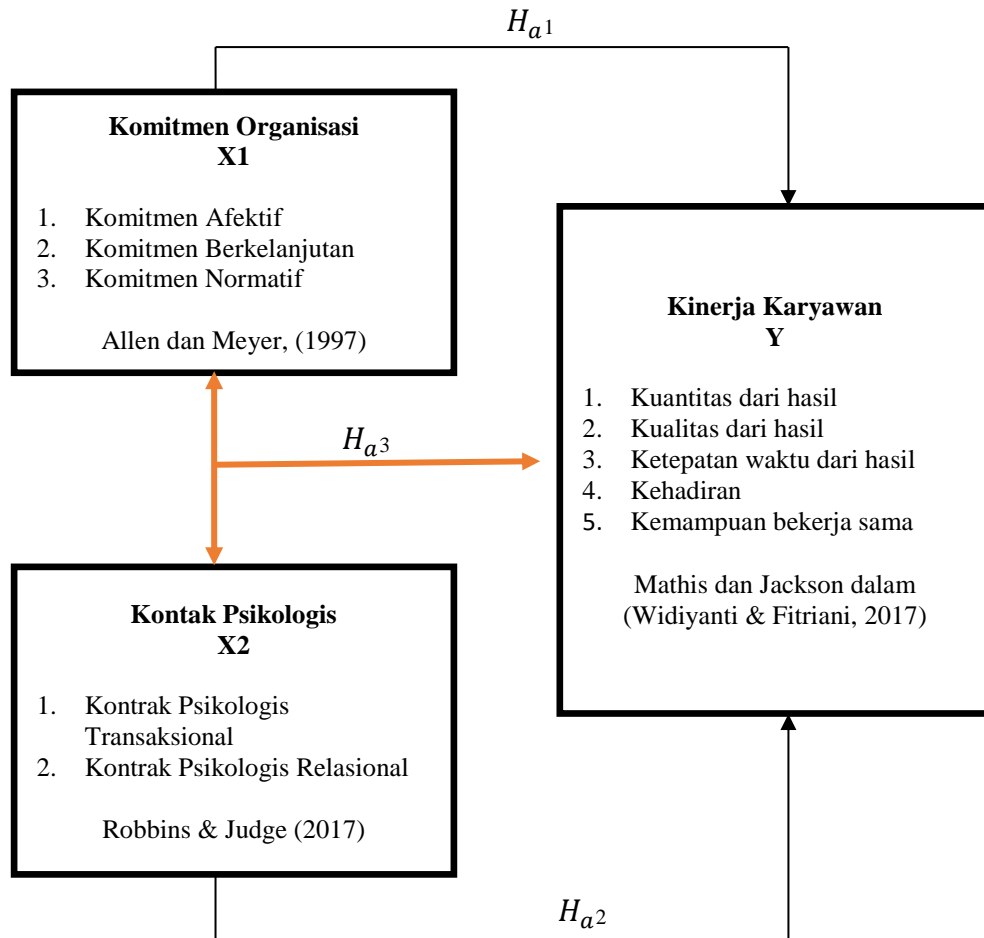


No	PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
	E Manurung, (2020)	<i>karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12</i>	Babel Cabang Pembantu KM 12. Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
6.	Devy sofyanty & Topan Setiawan, (2020)	<i>Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: studi pada PT. Asia Kapitalindo Jakarta</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kontrak gaji kesejahteraan psikologis secara parsial atau simultan terhadap karyawan. Hasil analisis diperoleh temuan sebagai berikut: 1) secara simultan kontrak psikologis dan kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) kontrak psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) secara parsial kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahan yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikir atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.”

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Definisi tersebut sejalan dengan pemikiran Allen dan Meyer (1997) yang berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga yang masih harus diverifikasi. Lebih jelas lagi, hipotesis merupakan pernyataan sementara, namun dapat diuji yang memprediksi apa yang ingin peneliti temukan dalam data empiris peneliti (Sekaran,2017).

Berdasarkan dari beberapa pembuktian hipotesis pada penelitian terdahulu terkait dengan masalah yang diangkat pada penelitian ini, ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial (Rizky Ardiansyah, dkk; 2020). Selain itu, ditemukan

pula bahwa kontrak psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Devy sofyanty, dkk; 2020).

Sejalan dengan rumusan masalah, penemuan peneliti terdahulu dan kerangka teoritis yang ada dalam penelitian ini maka peneliti merumuskan hipotesis berupa:

- $H_{a1}$  : Komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_{01}$  : Komitmen organisasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_{a2}$  : Kontrak psikologis (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_{02}$  : Kontrak psikologis (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_{a3}$  : Komitmen organisasi (X1) dan kontrak psikologis (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- $H_{03}$  : Komitmen organisasi (X1) dan kontrak psikologis (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Maka jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian asosiasi yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013). Pada penelitian ini mengungkapkan apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mengungkapkan keterkaitan antara komitmen organisasi dan kontrak psikologis di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung Kota Metro Lampung.

#### **3.2 Subyek dan Obyek Penelitian**

##### **3.2.1 Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah karyawan PNS RSUD A. Yani Kota Metro Lampung.

##### **3.2.2 Obyek Penelitian**

Pada penelitian ini, obyeknya adalah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan RSUD A.Yani Kota Metro, Lampung.

#### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah:

- 3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*) Variabel bebas atau variabel *independen* (X) merupakan variabel membawa pengaruh pada variabel lainnya. Terdapat 2 variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X1) dan kontrak psikologis (X2).

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Variabel terikat (Y) adalah variabel yang terpengaruh oleh variabel *independen*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Dari penjelasan yang ada kemudian dirumuskan variabel yang dipaparkan dalam definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.	Menurut Allen dan Meyer, (1997):  1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif	<i>Likert</i>
Kontak Psikologis (X2)	Kontrak psikologis adalah mutualitas di antara Individu dengan Individu, maupun Individu dengan organisasi, mutualitas ini muncul dan hanya terjadi jika masing-masing dari pihak yang berkepentingan yang memiliki tujuan yang ingin dicapainya dan mereka yakin bisa mencapainya dan untuk menyeimbangan kontrak psikologis tersebut pertama belah pihak yang berkepentingan harus merasa bahwa mutualitas ini akan menghasilkan sesuatu yang bernilai (Anoraga 2005).	Menurut Robbins & Judge (2017):  1. Kontrak psikologis transaksional 2. Kontrak psikologis relasional	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).	Menurut Mathis dan Jackson dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017):  1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja	<i>Likert</i>

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri melalui instrumen seperti survei, wawancara, kelompok fokus, atau observasi. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi.

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah ada dan tidak perlu dikumpulkan lagi oleh peneliti. Beberapa sumber data sekunder antara lain bulletin statistik, publikasi pemerintah, informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan dari dalam atau luar perusahaan, data yang tersedia dari penelitian sebelumnya, studi kasus dan dokumen perpustakaan, data online, situs web perusahaan, dan internet pada umumnya, (Sekaran,2017).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

#### 3.5.1 *Kuesioner*

Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden (Suroyo anwar, 2009:168).

#### 3.5.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal

ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

### 3.6 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang digunakan yaitu menggunakan skala *likert* dengan menggunakan penskoran pada jawaban yang diberikan. Skala *likert* dipakai dalam mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Jawaban yang diberikan akan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skor Skala *Likert*

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (ST)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sanusi (2011)

### 3.7 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel), (Sekaran, 2017). Populasi mengacu pada kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Dalam penelitian pengambilan sampel dimulai dengan mendefinisikan target. Populasi target harus didefinisikan terkait dengan elemen, batas geografis, dan waktu. Populasi dalam penelitian ini yaitu 409 jumlah karyawan PNS RSUD A.Yani Kota Metro, Lampung.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Perhitungan pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = populasi

d = taraf nyata atau batas kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, semakin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 409 karyawan, dengan rumus di atas maka :

$$n = 409 / 409 (0.05^2) + 1$$

$$n = 409 / 2,0225$$

$$n = 202,224 \text{ ( di bulatkan)}$$

$$n = 202 \text{ karyawan}$$

Sampel dalam penelitian ini bersifat heterogen sehingga perlu menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Metode Stratified Random Sampling merupakan proses pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam strata, memilih sampel acak setiap stratum, dan menggabungkannya untuk menaksir parameter populasi (Ulya, dkk: 2018).

### 3.8 Teknik Pengujian

Instrumen Teknik pengujian instrumen penelitian dapat dilakukan menggunakan pengujian Validitas dan Reliabilitas:

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS, dimana dalam menentukan sebuah instrumen valid atau tidak dapat dilihat dari poin berikut ini:

- Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dengan taraf keyakinan 95 %, instrumen dikatakan valid.



- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan taraf keyakinan 95 %, instrumen dikatakan tidak valid.

Pada penelitian ini, *kuesioner* terdiri dari 10 item pertanyaan yang diisi oleh 202 karyawan PNS yang bekerja di RSUD A. Yani Metro, Lampung dengan bentuk pengisian secara *online*. Setelah para karyawan selesai mengisi angket/*kuesioner*, maka langkah pertama yang dilakukan adalah mencari validitas dari setiap item angket/*kuesioner* yang di bagikan. Berikut data validasi dapat di lihat pada tabel 3.3.:

Tabel 3.3. Uji Validitas *Kuesioner*

ITEM	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,857	0,116	Valid
2	0,871	0,116	Valid
3	0,924	0,116	Valid
4	0,419	0,116	Valid
5	0,795	0,116	Valid
6	0,841	0,116	Valid
7	0,825	0,116	Valid
8	0,892	0,116	Valid
9	0,422	0,116	Valid
10	0,405	0,116	Valid

Sumber: Lampiran 7.

Berdasarkan data di tabel uji validitas *kuesioner*, seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena memenuhi syarat  $r$  hitung  $\geq$   $r$  tabel.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas juga digunakan untuk berusaha menggali sejauh mana sebuah pengukuran dapat dipercaya karena konsistensinya (Yusup, 2018).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach alpha, *kuesioner* akan dikatakan *reliabel* apabila ketika diuji berulang kali pada kelompok yang sama menghasilkan data yang sama. Kriteria uji reliabilitas sebagai berikut:

- Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan *reliabel*.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak *reliabel*.

Tabel 3.4. Koefisien Nilai R *Chronbach's Alpha*

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Cukup/sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas *Kuesioner*

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,910	10

Sumber: Lampiran 8.

Berdasarkan data pada tabel uji reliabilitas *kuesioner*,  $r$  hitung pada kolom *Cronbach's Alpha* adalah  $0,910 >$  dari  $r$  tabel ( $0,116$ ) sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa data ini *reliabel* dengan kriteria *reliabel* Sangat Tinggi.

### 3.9 Alat Analisis Data

Analisis data dalam peneliti menggunakan analisis korelasi dan regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Menurut Arikunto (2013:339) analisis korelasi dan regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Hasil perhitungan regresi berganda meliputi dua uji tabel (Uji t dan Uji F):

#### 3.9.1 Uji t

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

### 3.9.2 Uji F

Uji statistik F merupakan Uji F atau koefisien regresi secara bersama yang digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan/bersama-sama variabel *independen* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (Sugiyono, 2016).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat di simpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri seorang karyawan akan berdampak semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.
- 2) Kontrak psikologis seorang karyawan tinggi akan berpengaruh dengan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan, sebab terdapat pengaruh positif antara dua variabel tersebut.
- 3) Secara bersama/simultan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kontrak psikologis dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat di artikan bahwa ketika komitmen organisasi dan kontrak psikologis seorang karyawan tinggi akan berpengaruh dengan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan, sebaliknya ketika komitmen organisasi dan kontrak psikologis seorang karyawan rendah maka akan berpengaruh dan berdampak pada rendahnya hasil kinerja karyawan tersebut.

#### **5.2 SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- 5.2.1 Bagi RSUD A.Yani Kota Metro Lampung untuk dapat lebih meningkatkan kinerja para karyawan bisa dengan lebih memperhatikan komitmen organisasi dan kontrak psikologis yang telah di buat kepada setiap karyawan yang bekerja, sehingga dapat tercipta hasil kinerja karyawan yang maksimal kemudian akan berakibat pada hasil pelayanan yang jauh lebih baik bagi para konsumen yang akan berobat di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung.

5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan variabel bebas yang lain, supaya dapat teridentifikasi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih banyak lagi, atau dapat dilakukan dengan variabel yang sama di tempat yang lain sehingga lebih mengakuratkan penemuan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kontrak psikologis yang ada dari dalam diri karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A.A Sg Rini Candra dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti. Bali; E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016: 3335-3363 ISSN : 2302-8912
- Alberta D. S & Santi. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 31 No. 2 Denpasar, Februari 2021, Hal 427-437
- Allen & Meyer. 1991. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organization. Great Britain. *Journal Of Occupational Psychologist*, 63, 1-18.
- Allen dan Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Researchan Application*. California: Sage Publications
- Alvin Ardiawan. 2021. "Peran Mediasi Komitmen Afektif dan Kontrak Psikologis Pada Hubungan Organisasi dan Berbagai Pengetahuan". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 11, issue 1 Desember, 2021, Page 25-38
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Chaoping, L., Jiafang, L. and Yingying, Z. 2013. Cross Domain Effect Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Performance. *Social Behavior and Personality*. Vol. 41. No.10.16411654.
- Devy Sofyanty & Topan Setiawan. (2020). *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Asia Kapitalindo Jakarta*. E-ISSN 2586-5661, Vol 02, No. 02.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi.98)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardini Ariningrum. 2021. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Malahayati Bandar Lampung: *Jurnal ETAP*, Vol.2 No.1.2021
- Harumi, D. T. (2019). *Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Pemberdayaan Psikologis Dan Pemberdayaan Psikologis Terhdap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Produksi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Husna, dkk. 2019. *Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Ketidakamanan Kerja Pada Pegawai Kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Kognisia, Vol. 2 (1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Perusahaan Bandunga: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis & Jackson. (2016). *Pengantar ilmu psikologi*. Surabaya: Bima Jaya Indah
- Mochamad Soelton, Livia D Erica, Tri Wahyono. 2021. *Variabel Employee Empowerment, Psychological Contract dan Job Insecurity*. Universitas Widyagama Malang Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142.
- Moye dan Hekin. (2012). *Upaya-Upaya Dalam Pemberdayaan Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Nurbiyati, T. dan Wibisono, K. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu dan Normatif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening, Jurnal Kajian Bisnis Vol. 22(1):21-37.
- Puryana, P. Pulung, dkk (2021) *Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi*. Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi No. 4. ISSN: 2614-6681 (Cetak)/ISSN: 2656-6362 (On-Line).
- Robbins, S. & Judge, T. (2007) *Organizational Behavior*, 12th edition. New York: Prentice Hall
- Rousseau, D.M. & Schalk, R. 2000. *Psychological Contracts in Employment: Cross-national Perspectives*. Newbury Park, CA: Sage, In Press.
- Prihananto, Aji Dwi. 2006. Penerapan Balanced Scorecard Pada Badan Usaha Berbentuk Rumah Sakit (Studi Kasus Rumah Sakit Kristen Tayu Putih). Semarang.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Penerbit PT ElexMedia Komputindo. Jakarta.
- Setyorini, A. D., Santi & Anggiani, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk*. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437.

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumir Semarang). *Journal of management*,4(4).
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi RisetManajemen Sumberdaya Manusia*. Malang; UIN MALIKI PRESS
- Utaminingsih, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Ulya, S.T., dkk. 2018. *Analisis Prediksi Quick Count Dengan Metode Statified Random Sampling dan Estimasi Confidence Interval Menggunakan Metode Maksimum Likelihood*. UNNES Journal of Mathematics (UJM), Vol 7(1).
- Yuhansyah, I. (2018). *Perilaku Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.