

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

Anjali Nonce Dimara¹ dan Habibullah Jimad²

¹ Universitas Lampung, Indonesia

² Universitas Lampung, Indonesia

Email: dimaraanjali319@gmail.com¹ dan habibullah.jimad@gmail.com²

Abstrak

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.

Article Info

Article History

Received : 25 -11- 2022,

Revised : 03-12-2022,

Accepted : 24-12-2022

Keywords:

Employee Performance,
Organizational
Commitment,
Psychological Contract.

PENDAHULUAN

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. Jumlah Pegawai/Karyawan Oktober 2020

No	JABATAN	JUMLAH
1.	PEGAWAI STRUKTURAL (ADM)	94
2.	PEGAWAI FUNGSIONAL	315
	JUMLAH	409

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 ”.

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 ?

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.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. 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.
2. Praktis: 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. Sedangkan 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.
3. 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.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

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.

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.

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 ditujukan 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 perlengkapan 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.

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.

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 penyelia. Kontak Psikologi 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 Braker 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, Schein (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 Rousseau (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 Morriso and Robison (dalam Conway 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 mengacu 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. Rousseau (1989) Penggunaan istilah janji lebih jelas secara konseptual bila dibandingkan dengan harapan maupun kewajiban. Selain istilah janji pun lebih berkaitan dengan Ide Kontrak.

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.

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 bersiat 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 kariyawan akan sebanding dengan janji kariyawan 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.

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).

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.

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.

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.

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:

- 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.
- 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.
- Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 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.
- Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Dimensi Kinerja

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

- 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 suatu aktivitas 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.

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.

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.

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. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
----	----------	-------	------------------

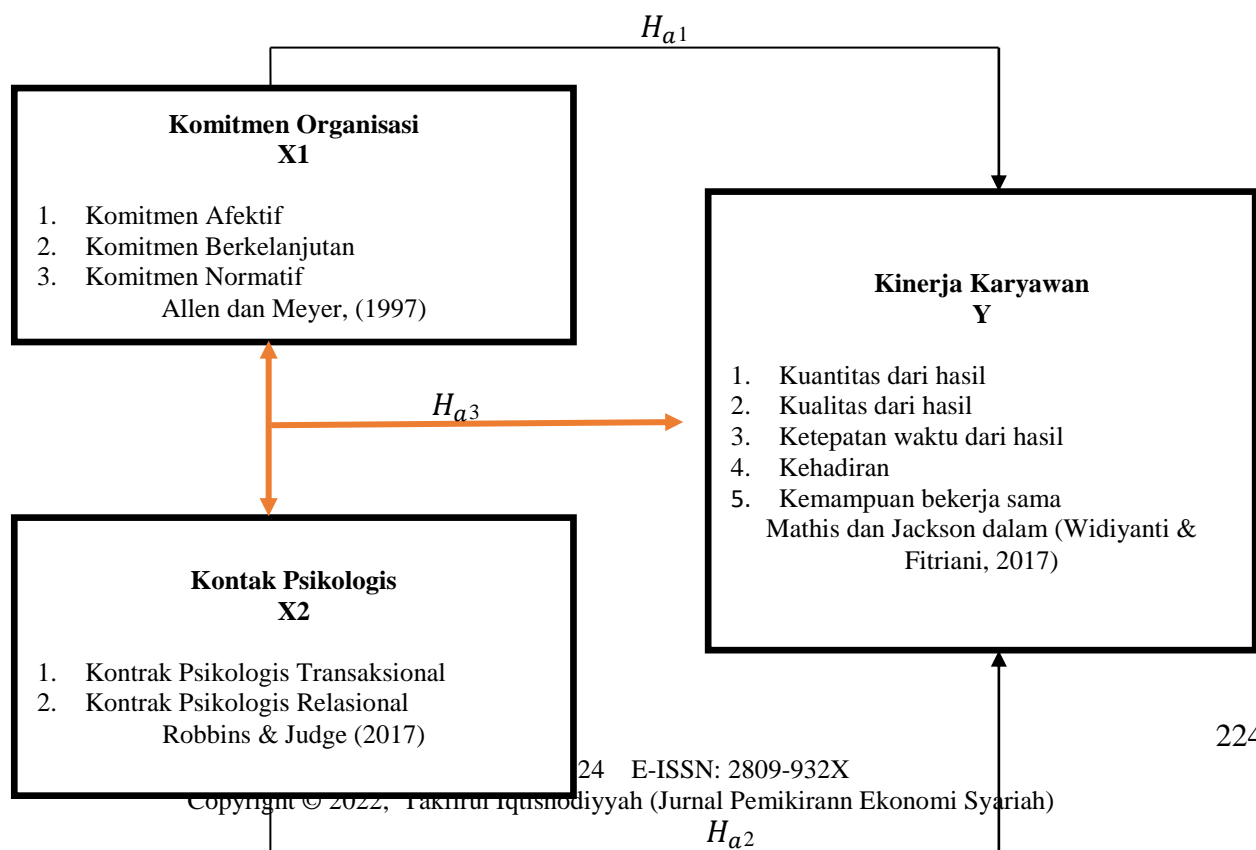
1.	Hardini Ariningrum , (2021)	<i>Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada universitas malahayati Bandar Lampung</i>	Menganalisis pengaruh sumber daya manusia pengembangannya yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan tentang kinerja pegawai. Setelah dilakukan analisis 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: manakah yang paling berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior di jakcloth Indonesia?</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 organisasi perilaku kewarganegaraan (OCB). Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi perilaku kewarganegaraan (OCB).
3.	Alvin Ardiawan , (2021)	<i>Peran mediasi komitmen afektif dan kontrak psikologis pada hubungan dukungan organisasi dan berbagai pengetahuan</i>	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 objek. 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.
4.	Setyorini A. D & Santi, (2021)	<i>Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Garuda Indonesia</i>	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.
5.	Rizky Ardiansyah,	<i>Pengaruh komitmen</i>	Penelitian ini difokuskan untuk melihat pengaruh ketiga komponen komitmen organisasi terhadap

	Januar Ida 7& Herson E Manurung, (2020)	<i>organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12</i>	kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel 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.

Kerangka Pikir

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 keanggotaanya dalam berorganisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

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 sofyanthy, 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).

METODA PENELITIAN

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.

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan PNS RSUD A. Yani Kota Metro Lampung. Sedangkan obyek penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan RSUD A. Yani Kota Metro, Lampung.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:

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).

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. 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	Likert
Kontrak 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 menyeimbangkan 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	Likert
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	Likert

Jenis dan Sumber Data

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.

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).

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:

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).

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.

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 4. 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)

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 451 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).

Teknik Pengujian

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

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (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 $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ 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 5.:

Tabel 5. 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 $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$.

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 *chronbach 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 6. 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 7. Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,910	10

Sumber: Lampiran 8.

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

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):

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.

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).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Juni - 09 Juli 2022 dengan pembagian angket yang diisi secara *online*. Dimana subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 202 pegawai PNS yang bekerja di RSUD A. Yani Metro, Lampung.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kontrak psikologi terhadap kinerja karyawan di RSUD A.Yani Kota Metro Lampung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan diolah, dapat di amati pada penjabaran berikut ini:

1. Hasil Jawaban Kuesioner Karyawan RSUD. A. Yani Metro

Karyawan beranggapan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak besar di dalam diri mereka untuk sepakat mengambil tindakan. Hal ini terlihat dari jawaban karyawan yang terdapat pada tabel 8. berikut ini:

Tabel 8. Jawaban Kuesioner Pada Variabel Komitmen Organisasi (X1) Karyawan RSUD. A. Yani Metro

No	Indikator	Pernyataan	Rata - Rata
1	Komitmen afektif	Saya sangat senang bahwa saya memilih RSUD A. Yani ini untuk bekerja.	4,15
2	Komitmen berkelanjutan	RSUD A. Yani ini sangat menginspirasi saya dalam hal pekerjaan dan saya merasa RSUD A. Yani ini yang terbaik dari semua RSUD yang ada di daerah Metro.	4,24
3	Komitmen normatif	Saya tidak berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini serta sangat kecil kemungkinan saya akan secara aktif mencari RSUD lain untuk bekerja ditahun yang sama.	4,26
Total Rata – Rata			4,21

Sumber: Lampiran 6.

Berdasarkan tabel 8. terlihat total rata-rata jawaban karyawan RSUD. A. Yani Metro pada komitmen organisasi yaitu sebesar 4,21. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga indikator pada komitmen organisasi sangat erat di dalam diri setia karyawan. Karyawan PNS RSUD. A. Yani Metro berpegang teguh dengan norma dan kaidah ketika melakukan segala tindakan di dalam pekerjaan sesuai dengan sumpah yang telah di embannya. Sejalan dengan hal tersebut, terlihat jelas bahwa rata-rata komitmen normatif sebesar 4,26.

Selain itu, berdasarkan rata-rata di tabel sebesar 4,24 menjawab setuju terhadap komitmen berkelanjutan. Tercermin jelas bahwa komitmen berkelanjutan karyawan PNS RSUD. A. Yani Metro juga sangat tinggi terhadap RSUD. A. Yani Metro. Sehingga dapat di artikan seluruh karyawan PNS RSUD. A. Yani Metro telah memiliki kesepakatan dalam diri sendiri untuk dapat mengabdikan diri secara maksimal demi kemajuan RSUD. A. Yani Metro supaya menjadi satu-satunya RSUD yang memiliki kualitas terbaik di daerah Metro dan sekitarnya. Namun, pihak RSUD. A. Yani Metro perlu lebih memperbaiki indikator komitmen afektif karyawan, karena rata-rata sebesar 4,15 merupakan yang paling rendah diperoleh. Perbaikan dapat dilakukan dengan merubah sikap, watak, perilaku, minat, emosi, dan nilai yang ada di dalam diri setiap individu kearah yang lebih baik. Hal ini perlu diperhatikan mengingat *customer* RSUD. A. Yani Metro terdiri dari beragam kalangan dan status sosial yang mana pasti juga memiliki beragam karakter serta perlu ditangani dengan beragam cara dan sikap yang tepat dan lebih bijak.

Karyawan PNS RSUD. A. Yani Metro juga memandang bahwa kontrak psikologis sangat penting, sebab kontrak ini melibatkan faktor sosio-emosional seperti loyalitas, kepercayaan dan keamanan karyawan ketika menetapkan diri untuk mengabdikan kerja di suatu Rumah Sakit. Hal ini dibuktikan dengan jawaban total rata-rata karyawan sebesar 3,54, dimana

untuk indikator kontrak psikologis relasional sebesar 4,28. Sedangkan untuk kontrak psikologi transaksional sebesar 2,81. Jawaban karyawan secara detail terdapat pada tabel 9. berikut ini:

Tabel 9. Jawaban Kuesioner Pada Variabel Kontrak Psikologi (X2) Karyawan RSUD. A. Yani Metro

No	Indikator	Pernyataan	Rata - Rata
1	Kontrak psikologi transaksional	Saya merasa tidak loyal terhadap RSUD A. Yani ini.	2,81
2	Kontrak psikologi relasional	Saya menemukan Visi - Misi saya dan RSUD A. Yani sangat mirip.	4,28
Total Rata – Rata			3,54

Sumber: Lampiran 6.

Pihak RSUD. A. Yani Metro selain melihat komitmen organisasi dan kontrak psikologi setiap karyawan, lebih mengutamakan hasil kinerja karyawannya. Setidaknya terdapat 5 indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu berdasarkan kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja.

Berdasarkan hasil jawaban rata-rata karyawan menunjukkan bahwa sebesar 4,29 dan 4,32 setuju untuk indikator kuantitas dan kualitas dari hasil merupakan bentuk gambaran kinerja karyawan sangat baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di RSUD. A. Yani Metro. Selain itu ketepatan waktu dari hasil juga merupakan hal yang dapat dijadikan dasar dalam melihat kinerja karyawan itu baik. Dilihat dari hasil rata-rata jawaban karyawan menunjukkan bahwa sebesar 4,21 setuju untuk indikator ketepatan waktu dari hasil. Artinya setiap karyawan di RSUD. A. Yani Metro secara maksimal dalam menyelesaikan kerjanya berkomitmen selalu tepat waktu.

Tidak semua indikator kinerja karyawan dapat disetujui dan dilakukan dengan baik oleh karyawan. Pihak RSUD. A. Yani Metro perlu lebih memperbaiki indikator kehadiran dan kemampuan kerja, karena sebesar 2,80 rata-rata karyawan yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju untuk indikator ini. Perbaikan dapat dilakukan dengan memberikan lebih banyak pengarahan dan motivasi bagi seluruh karyawan dan bisa juga dengan lebih mengutamakan kesejahteraan karyawan dalam bentuk *reward* kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik di setiap bulannya. Jawaban karyawan secara detail terdapat pada tabel 10. berikut ini:

Tabel 10. Jawaban Kuesioner Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan RSUD. A. Yani Metro

No	Indikator	Pernyataan	Rata - Rata
1	Kuantitas dari hasil	Saya bersedia loyal untuk membantu RSUD A. Yani ini menjadi sukses.	4,29
2	Kualitas dari hasil	Saya berminat untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	4,32
3	Ketepatan waktu dari hasil	Saya sangat peduli dengan RSUD A. Yani ini dan selalu membicarakan RSUD A. Yani ini kepada teman-teman saya sebagai RSUD yang memiliki fasilitas yang sangat memadai.	4,21
4	Kehadiran	Saya merasa sulit untuk menyetujui kebijakan RSUD A. Yani ini tentang hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawan.	2,80

5	Kemampuan bekerja	Saya merasa bersalah dan tidak mendapat apapun selama bergabung di RSUD A. Yani ini.	2,80
Total Rata – Rata			3,68

Sumber: Lampiran 6.

2. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi sehingga akan diketahui apakah komitmen organisasi (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan apakah kontrak psikologi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan:

- Jika $Sig. < 0,05$ / $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh
- Jika $Sig. > 0,05$ / $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda (Uji t) komitmen organisasi (X1) & kontrak psikologis (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.675	.564		6.517	.000
Komitmen Organisasi (X1)	.695	.055	.584	12.584	.000
Kontrak Psikologis (X2)	.841	.105	.371	7.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 10.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 202 *responden* karyawan PNS RSUD A. Yani Metro, Lampung menyatakan bahwa komitmen organisasi (X1) dan kontrak psikologis (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana berdasarkan data yang telah di olah di dapatkan *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$ / $t \text{ hitung}$ (12,584) & (7,894) $> t \text{ tabel}$ (1,972) sehingga dapat disimpulkan terima H_{a1} dan H_{a2} kemudian tolak H_{o1} . serta H_{o2} .

3. Uji statistik F

Uji F atau koefisien regresi secara bersama yang digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel *independen* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (Sugiyono, 2016). Sehingga akan diketahui apakah komitmen organisasi (X1) dan kontrak psikologi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan:

- Jika $Sig. < 0,05$ / $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh
- Jika $Sig. > 0,05$ / $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda (Uji F) komitmen organisasi (X1) & kontrak psikologis (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

<i>ANOVA^a</i>					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>

1	<i>Regression</i>	606.355	2	303.178	357.256	.000 ^b
	<i>Residual</i>	168.877	199	.849		
	Total	775.233	201			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kontak Psikologis (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Sumber: Lampiran 10.

Berdasarkan data tabel uji F di dapatkan bahwa *Sig.* Sebesar $0,000 < 0,05$ / *f* hitung (357.256) $>$ *f* tabel ($3,758$) sehingga dapat disimpulkan terima H_{a3} dan tolak H_{o3} . Dengan kata lain komitmen organisasi (X1) dan kontrak psikologi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) 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.

Sedangkan 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).

Berdasarkan pengukuran ditemukan bahwa komitmen organisasi (X1) karyawan PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD. A. Yani Metro Lampung, dimana berdasarkan data yang telah di olah di dapatkan *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$ / *t* hitung ($12,584$) $>$ *t* tabel ($1,972$). Sejalan dengan penemuan pada penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12” dimana ditemukan hasil dari pengukuran penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial (Rizky dkk, 2020).

Sehingga kesimpulan yang dapat diambil yaitu karyawan PNS RSUD A. Yani Metro, Lampung dalam melaksanakan tugas kerjanya sangat di pengaruhi dengan kemauan atau kesepakatan didalam dirinya untuk melakukan sesuatu baik untuk dirinya sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sehingga ketika kesepakatan atau kemauan yang kuat itu tidak ada di dalam diri seorang karyawan maka hasil kinerja yang dilakukannya akan sangat jelek (tidak profesional) atau bahkan lebih buruknya lagi, karyawan melalaikan tugasnya karena tidak terdapat keinginan/dorongan/semangat untuk melakukan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Kontrak Psikologi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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).

Sedangkan 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).

Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: studi pada PT. Asia Kapitalindo Jakarta” yang bertujuan untuk

mengetahui secara empiris pengaruh kontrak gaji kesejahteraan psikologis secara parsial atau simultan terhadap karyawan. Mendapatkan hasil 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 (Sofyanty & Setiawan, 2020). Sejalan dengan penelitian Sofyanty & Setiawan, berdasarkan hasil pengukuran pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kontrak psikologis (X2) karyawan PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD. A. Yani Metro, dimana berdasarkan data yang telah di olah di dapatkan *sig.* Sebesar $0,000 < 0,05 / t \text{ hitung } (7,894) > t \text{ tabel } (1,972)$.

Hal ini dapat di artikan bahwa karyawan PNS RSUD A. Yani Metro, Lampung dalam melaksanakan tugas kerjanya juga sangat di pengaruhi dengan keyakinan karyawan bahwa kewajiban RSUD A. Yani Metro, Lampung pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada RSUD A. Yani Metro, Lampung. Sehingga karyawan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik secara profesional dengan harapan bahwa RSUD A. Yani Metro, Lampung akan menghargai hasil kerjanya sesuai dengan apa yang telah disepakati di kontrak awal kerja mereka. Jika terjadi hal yang tidak sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak maka akan berdampak pada kinerja karyawan di RSUD A. Yani Metro, Lampung.

Komitmen Organisasi (X1) dan Kontrak Psikologi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data penemuan yang telah di oleh di dapatkan bahwa semua data valid dengan kesimpulan hasil kinerja karyawan PNS RSUD A. Yani Metro, Lampung sangat tergantung kepada kemauan dan keyakinan yang kuat di dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas kerjanya secara profesional dengan keyakinan bahwa pekerjaan yang sedang dijalani sebagai karyawan PNS RSUD A. Yani Metro, Lampung adalah panggilan dari dalam jiwa masing-masing tanpa ada paksaan dari siapapun dan akan di hargai sebanding oleh RSUD A. Yani Metro, Lampung sesuai dengan kewajiban yang telah mereka lakukan dalam bentuk kenaikan pangkat, gaji serta apresiasi. Kesimpulan dibuktikan dengan data tabel uji F di dapatkan bahwa *Sig.* Sebesar $0,000 < 0,05 / f \text{ hitung } (357,256) > f \text{ tabel } (3,758)$ sehingga dapat disimpulkan terima H_{a3} dan tolak H_{o3} . Dengan kata lain komitmen organisasi (X1) dan kontrak psikologi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi RSUD A.Yani Kota Metro Lampung untuk dapat lebih meningkatkan kinerja para karyawan bisa dengan lebih memperhatikan komitmen organisasi dan kontrak psikologi 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.
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 psikolog yang ada dari dalam diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A.A Sg Rini Candra dan Ni Wayan Mujiati. 2016. Pengaruh Kompensasi,Gaya Kepemimpinan Dan StresKerja Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan 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 Psycholog*, 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 Multivariete 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 Manusia*. Perusahaan Bandung: 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 Riset Manajemen 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.