

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK HUSADA MULIA KABUPATEN LUMAJANG

Oleh :
Emmy Ermawati
STIE Widya Gama Lumajang
Email : emmy.ermawati@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this reseacrh is to know the effect of psychological contract and organizational commitment of the workplace in health services. It is expected to give description of employee perceptions about the effect of psychological contract and organizational commitment in Husada Mulia Clinic Lumajang. The sample of this reseacrh is the employee of Husada Mulia Clinic in all sector. All employee have to answer some question in questionnaire form then we use regression as analysis tool. The result of this reseacrh certify that psychological contract and organizational commitment doesnt give any effect to employee performance of Husada Mulia Clinic Lumajang. Further this reseacrh is expected can give contribution in economics specially human resource management so it can be used in next research.

Keywords : Regression, Psychological Contract and Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi karyawan yang berja dibidang usaha jasa kesehatan. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai persepsi karyawan mengenai pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap karyawan di Klinik Husada Mulia. Penelitian ini mengambil sampel penelitian yaitu karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang pada seluruh bidang kerja. Alat analisis yaitu regresi dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Hasil penelitian ini yaitu kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menjadi acuan dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Regresi, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Pergeseran tantangan pada tingkat organisasi kini semakin tinggi. Organisasi berlomba-lomba untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan criteria dan dibutuhkan oleh organisasi untuk peningkatan dan perkembangan organisasi. Sebagian tugas organisasi sudah dilimpahkan kepada pihak ketiga. Beberapa tenaga kerja didapatkan

dengan cara *outsorce* dari luar negara, yang mana biaya tenaga kerja menjadi lebih rendah.

Begitu pula pada pelayanan kesehatan di Indonesia, bahwa instansi kesehatan diharuskan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Kementrisan Kesehatan. Pelayanan kesehatan dari tingkat mandiri hingga perusahaan besar, memiliki kewajiban untuk mengikuti akreditasi. Akreditasi instansi

kesehatan menjadi salah satu syarat yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah instansi pelayanan kesehatan dalam segala lini.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, bahwa untuk penduduk Indonesia akan diwajibkan memiliki asuransi kesehatan. Akses penggunaan asuransi kesehatan sesuai dengan sistem pelayanan yang telah ditetapkan oleh Jaminan Kesehatan Sosial membuat instansi kesehatan harus memperbaiki pelayanan untuk menjadi yang terunggul dan menjadi pilihan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 yaitu bahwa instansi kesehatan harus memperbaiki pelayanan menjadi terunggul dan menjadi pilihan masyarakat. Untuk menjadi terunggul maka instansi kesehatan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kementrian Kesehatan yaitu melalui proses akreditasi. Oleh karena itu, bahwa persyaratan tenaga kerja dan sarana prasarana harus memadai dan sesuai demi pelayanan kesehatan yang unggul dan berkualitas.

Menurut Supari (2006) rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan kepada masyarakat sesuai standar dan etika. Untuk menjadi instansi pelayanan kesehatan yang sesuai dengan standard an etika maka tenaga kerja yang memberikan pelayanan harus sesuai dengan bidang dan keahliannya. 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. Maka tidak jarang terjadi turn over karyawan yang besar ketika perusahaan kesehatan lainnya menawarkan gaji tinggi untuk sebuah profesi kesehatan tertentu. Selain itu tidak jarang terdapat instansi kesehatan juga kekurangan tenaga kesehatan yang ahli dibidangnya karena telah ditinggal oleh sebagian tenaga kerja ahli.

Oleh karena 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.

Pemimpin harus memiliki strategi yang jelas untuk mempertahankan *internal customer* agar tidak berpindah ke instansi yang lain. Pemimpin harus mampu mengatur orang dengan baik sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya lebih banyak. Sehingga diperlukan peran pemimpin yang *visioner* dan mampu mengatur beragam karyawan dari lini bawah sampai lini atas.

Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang merupakan klinik swasta yang melayani pemeriksaan kesehatan tingkat pratama di Kabupaten Lumajang. Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang merupakan klinik swasta kedua yang berdiri di Kabupaten Lumajang bagian utara. Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang telah beroperasi selama 4 tahun dengan pelayanan poli umum, poli gigi, poli akupuntur, instalasi gawat darurat, rawat inap, laboratorium dan apotek.

Berdasarkan observasi di Klinik Husada Mulia, bahwa selama 5 bulan telah membangun kebiasaan untuk melaksanakan *briefing shift* yang berisi pemaparan visi, isi serta komitmen bersama untuk membangun Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang yang lebih unggul. *Briefing shift* dilaksanakan oleh seluruh karyawan Klinik Husada Mulia yang melaksanakan shift pada hari tersebut. Selain itu, terjadi peningkatan turn over apabila terdapat lowongan pekerjaan di instansi kesehatan lainnya, sebesar 1%.

Klinik Husada Mulia merupakan klinik dengan kepemilikan swasta atau perorangan dengan badan hukum CV. Husada Mulia. Pimpinan teratas yaitu direktur utama dan wakil direktur langsung membawahi kepala bidang dalam hal operasional. Maka berdasarkan struktur organisasi dan status kepemilikannya, maka diharapkan Klinik Husada Mulia dari pimpinan dapat memberikan komitmen dan semangat kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

The psylogical contract is an of unwritten expectations that an organization and an individual member of that organization

have of each other (Rousseau, 1995; Knights & Kennedy, 2006, Golvarpar & Hosseinzadeg, 2011; Golvarpar & Balali, 2011). Bahwa kontrak psikologi merupakan hal yang tidak terlihat secara nyata. Bahwa kontrak psikologi antara karyawan dan organisasi diwujudkan dengan saling memiliki satu sama lain.

Berdasarkan penelitian 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.

Berdasarkan penelitian Ferrysyah (2013), 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.

Berdasarkan penelitian Barlian (2015), *The result of research that variable personality type and organizational commitment and significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Psychological contract variables, motivation and job satisfaction positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Variable type of personality and psychological contracts and no significant positive effect on employee performance. and variable organizational commitment, motivation, job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) positive and significant impact on employee performance.*

Bahwa tipe kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kontrak psikologis, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa 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). Berdasarkan 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.

Menurut Mangkunegara (2009), 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.

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 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 Klinik Husada Mulia dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, bahwa kontrak psikologis, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan terhadap kemajuan organisasi. Selain itu kegiatan *briefing shift* yang dilaksanakan di Klinik Husada Mulia kabupaten Lumajang merupakan salah satu bentuk untuk menanamkan nilai-nilai kepada karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai kontrak psikologis, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang yang berjudul “Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang”.

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

- a. Apakah pengaruh kontrak psikologis secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang?

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh kontrak psikologis secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang
- b. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang
- c. Menganalisis pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang

2. KAJIAN TEORI

Kontrak Psikologis

Rousseau (dalam Bal, Cooman, & Mol, 2011), menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan tersebut dengan karyawan (Ramadhany, 2014). Menurut Morrison dan Robin (1997), kontrak psikologis didefinisikan sebagai keyakinan pekerja mengenai obligasi resiprokal (kewajiban timbal balik) antara pekerja dan organisasinya, dalam hal mana obligasi tersebut didasarkan atas janji yang dipersepsikan oleh pekerja meskipun tidak selalu direkognisi/diketahui oleh agen-agen organisasi (*supervisor, recruiter, manajer, human resources,* dan sebagainya) (Juneman, 2012).

Menurut Meckler, Drake, Levison (2003) bahwa sejarahnya kontrak psikologis berasal dari konsep psikologis klinis atau kontrak psikoterapi, yang dianggap sebagai aspek tak teraba (*intangible*) dari relasi kontraktual antara psikoanalisis dengan pasien (Juneman, 2012). Konsep ini diaplikasikan dalam dunia kerja yang disebut sebagai kontrak tidak tertulis (*unwritten contract*), yaitu jumlah dari seluruh harapan mutualistik antara pekerja dan organisasi, termasuk hal-hal apa yang seyogianya diberikan dan diterima oleh masing-masing pihak. Dalam hal ini, pihak manajemen berjanji untuk menempatkan pekerja dalam situasi motivasional dimana kebutuhan pekerja akan afeksi, agresi, dependensi, dan pencapaian tujuan-tujuan ego dapat dipenuhi secara memadai.

The psychological contract is an of unwritten expectations that an organization and an individual member of that organization have of each other (Rousseau, 1995; Knights & Kennedy, 2006, Golvarpar & Hosseinzadeg, 2011; Golvarpar & Balali, 2011). Harapan yang tidak tertulis antara organisasi dan masing-masing individu didalamnya.

Dalam Ramadhany dan Samartama (2014), terdapat lima aspek pelanggaran kontrak psikologis;

- a. Peluang pengembangan karir,
- b. Konten pekerjaan,
- c. Atmosfer sosial,
- d. Imbalan finansial
- e. Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan

Menurut Turnley dan Feldman (1999) bahwa penyebab dasar terjadinya pelanggaran kontrak psikologis, yakni pengingkaran

(rening) dan inkongruensi. Pengingkaran terjadi bila organisasi secara sengaja melanggar janji kepada pekerja baik karena tujuan tertentu atau karena situasi-situasi tak terduga. Sebaliknya, inkongruensi terjadi bilamana pekerja dan organisasi memiliki pemahaman yang berbeda berkenaan dengan hal yang dijanjikan oleh pekerja. Dalam hal ini, organisasi telah memenuhi komitmennya kepada pekerja, namun pekerja mempersepsikan bahwa organisasi telah gagal menjaga dan memenuhi janjinya.

Adapun ciri-ciri dari kontrak psikologis dalam Juneman (2012), yaitu:

- a. Kontrak sebagai model mental
- b. Ekspresi kebebasan individual
- c. Citra/harga diri, citra yang terbentuk melalui janji, tekanan sosial dan reputasi
- d. Mutualisame dengan interaksi dan generalisasi dalam ekologi kontrak.
- e. Bentuk umum dialog antara agen-agen dan “agen yang berbicara atas nama organisasi”
- f. Memiliki basis waktu (*time based over time*)
- g. Memiliki dimensi transaksional (ekonomis) dan relasional (pertukaran).
- h. Kontrol diri dan kontrol terhadap orang lain.

Komitmen Organisasional

Menurut Stevens *et al* (dalam Djati, 2008) dikutip dari Titisari (2014), konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologis. Pendekatan pertukaran berpendapat bahwa komitmen adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan anggotanya atau dalam hal karyawannya. Penekanan utama pendekatan pertukaran ini adalah keunggulan dan kelemahan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari transaksi tersebut. Menurut Riggio (2000), bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana staf bekerja termasuk pada pekerjaan staff. 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.

Pendekatan psikologis dikonsepsikan pertama kali oleh Smith (1993). Menurut Smith (1993), komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat ini komitmen meliputi 3 komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Robbins (2007) menyatakan komitmen terhadap organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Pada saat ini komitmen organisasi lebih dikenal sebagai sikap kerja yang multidimensi (Allen & Meyer, 1997). Allen dan Meyer (2006) meneliti komitmen organisasi dengan pendekatan multidimensional. Berdasarkan perspektif ini, hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasinya memiliki tiga bentuk yang berbeda, yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komponen *continuance* didasarkan pada persepsi pekerja tentang kerugian apabila ia meninggalkan organisasi, sedangkan komponen *normative* menunjukkan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Gellatly, Meyer dan Luchak (2006) mengemukakan bahwa perilaku kerja seorang karyawan tergantung dari kekuatan relatif ketiga komponen komitmen tersebut (Zahra, 2012).

Dalam Zahra (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya seperti yang disebutkan Steers dan Porter (dalam Yuwono, Purwanto & Kurniawan, 2006) salah satunya mencakup perasaan terpenuhinya harapan-harapan individu terhadap organisasi. Harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan karyawan itu sendiri terhadap organisasi atau perusahaannya. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi

serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002).

Komitmen organisasi merupakan suatu faktor yang penting untuk kelanggengan sebuah organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi dalam diri individu, tidak mungkin suatu organisasi berjalan dengan maksimal. Penelitian oleh Dunham, Gurbe, dan Castaneda (1994) mengatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi pada setiap individu sangat berhubungan erat dengan rasa memiliki individu terhadap organisasi.

Ada tiga tahap pembentukan proses pembentukan komitmen organisasi. Tahap-tahap tersebut merupakan serangkaian waktu yang digunakan oleh individu untuk mencapai puncak karir. Tahap-tahap ini adalah;

a. Komitmen awal

Ini terjadi adanya interaksi antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Interaksi tersebut akan membentuk harapan karyawan tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan ini yang akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap tingkat komitmen terhadap organisasi.

b. Komitmen selama bekerja

Proses ini dimulai setelah individu bekerja. Selama bekerja karyawan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kekompakan kerja, serta keadaan organisasi dan ini akan menimbulkan perasaan tanggungjawab pada diri karyawan tersebut.

c. Komitmen selama perjalanan karir

Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan meniti karir didalam organisasi. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, karyawan telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas sosial, mobilitas pekerjaan, dan pengorbanan-pengorbanan lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009), 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.

Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai bagian bahan evaluasi dan pengembangan;

1) Evaluasi; usaha untuk membandingkan kinerja karyawan satu dengan lainnya terhadap standar kerja yang sudah ditentukan.

2) Pengembangan; usaha untuk memberikan semangat dan memotivasi, serta mengarahkan untuk mencapai peningkatan kinerja dalam upaya peningkatan karir (Supriyanto dan Machfudz,2010).

Bahwa adapun unsur-unsur kinerja yaitu;

a. Hasil fungsi pekerjaan

b. Faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya.

c. Pencapaian tujuan organisasi

d. Periode waktu tertentu (Supriyanto dan Machfudz,2010).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Alasan dipilihnya Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang karena tidak terdapat karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaannya di Klinik Husada Mulia. Adapun karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang merupakan objek penelitian. Karyawan diberikan kuesioner untuk menjanging persepsi mereka atas kinerja karyawan berdasarkan kontrak psikologis dan komitmen organisasi di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Berdasarkan persepsi karyawan tersebut diharapkan menjanging informasi mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable 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 kontrak psikologis dan komitmen organisasi di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan sumber datanya, data pada penelitian ini adalah data internal (diperoleh dari karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang). Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu jenis data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang menjangkau persepsi karyawan atas kinerja mereka berdasarkan kontrak psikologis dan komitmen organisasi di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung maupun dengan bantuan pihak Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang sebanyak 30 karyawan. Tujuannya adalah menjangkau persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan

berdasarkan berdasarkan kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

Pengukuran data dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2009) diberikan pada Tabel 1. Sedangkan Tabel 2 merupakan indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1.Kriteria Hasil Kuesioner

No	Kriteria	Skor
1	Sangat setuju/ selalu/ sangat positif (SS/ SL)	5
2	Setuju/ sering/ positif (ST/ SR)	4
3	Ragu- ragu/ kadang-kadang. Netral (RG/ KS)	3
4	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negative (TS/ TP)	2
5	Sangat tidak setuju/ tidak pernah (STS/ S)	1

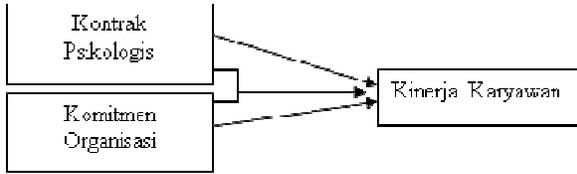
Tabel 2. Matriks Variabel, Instrumen dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Instrumen	Skala Pengukuran
1.	Kontrak Psikologis (x1)	a. Peluang pengembangan karir, b. Konten pekerjaan, c. Atmosfer sosial, d. Imbalan finansial, dan e. Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan	Ordinal
2.	Komitmen Organisasi (x2)	a. Komitmen awal b. Komitmen selama bekerja c. Komitmen selama perjalanan karir	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	a. Hasil fungsi pekerjaan b. Faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya. c. Pencapaian tujuan organisasi d. Periode waktu tertentu	Ordinal

Secara umum metode penelitian ini dijelaskan pada Gambar 1 dimana terdapat dua variabel independent yang diasumsikan akan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Adapun variabel independent pada

penelitian ini adalah kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

Gambar 1.Model Penelitian



Teknik Analisis Data

Tahapan awal dari proses analisis ini dilakukan dengan melakukan pengambilan kuesioner yang hasilnya diolah sesuai dengan metode penelitian yang ditetapkan. Terdapat beberapa tahapan pengujian instrumen dalam penelitian ini, antara lain; pengujian validitas data, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi dasar regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Menurut Husein Umar (2008:166) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Sugiyono (2009), syarat minimum untuk suatu data kualitatif dianggap memenuhi syarat validitas apabila r minimal bernilai 0,3 atau r hitung $>$ r tabel. Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 atau r hitung $<$ r tabel, maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid dan sebaliknya.

Reliabilitas (*reliability*) adalah suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur. Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda (Sugiyono, 2009). Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Metode pengukuran reliabilitas yang sering digunakan adalah metode *Alpha Cronbach* (α). Koefisien *Alpha Cronbach* menunjukkan sejauh mana kekonsistenan respon menjawab instrumen yang dinilai (Nugroho (2011), uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach*.

Tabel 3. Indeks Kriteria Reliabilitas

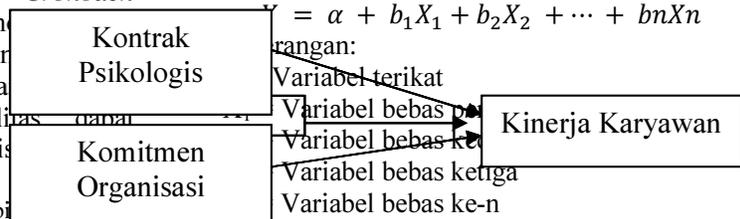
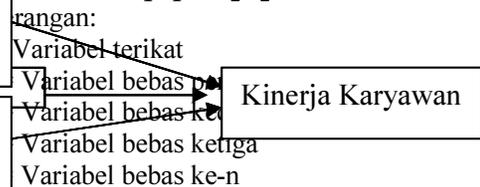
No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,000 - 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 - 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Nugroho (2011)

Pengujian asumsi dasar untuk regresi linier berganda memiliki beberapa tahapan, antara lain pengujian normalitas data, pengujian multikolinieritas, pengujian homogenitas dan selanjutnya dilakukan analisis berdasarkan teori regresi linier berganda. Menurut Kuncoro (2007), multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain saling berkorelasi linier. Berarti multikolinieritas dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam suatu persamaan mempunyai hubungan yang kuat. Biasanya korelasinya mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Pendeteksian terhadap multikolineaitas akan dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF $>$ 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi atau jika nilai VIF $<$ 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan untuk pengujian homogenitas bertujuan mengetahui apakah objek yang diteliti memiliki varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak memiliki varian yang sama, maka uji anova tidak dapat berlaku. Metode yang digunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan varian terkecil (Siregar, 2013).

Regresi linier berganda dengan jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas. Adapun rumus regresi berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$



Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Mudrajad Kuncoro (2007), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel independen secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi. Sedangkan menurut Mudrajad Kuncoro (2007), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi. Selanjutnya terdapat koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Menurut Santoso (2012), untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan hasil observasi, Klinik Husada Mulia terletak di Jalan Raya Wonorejo No. 167 Desa Wonorejo Kecamatan kedungjajang Kabupaten Lumajang Jawa Timur. Pelayanan Kesehatan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang antara lain:

- a. Poli Rawat Jalan
- b. Poli Gigi
- c. Akupuntur
- d. Laboratorium
- e. Apotek
- f. Instalasi Gawat Darurat
- g. Rawat Inap
- h. Ambulance

Bermula dari praktek dokter umum dr. Ainul Indra Jaya, MMRS berkembang dengan memiliki beberapa tenaga kesehatan dan lebih dari satu jenis tenaga kesehatan. Hal ini dikarenakan wilayah jangkauan Klinik Husada Mulia yang luas sehingga banyak pasien di luar wilayah Kabupaten Lumajang bagian utara yang berkunjung. Permintaan terhadap

perkembangan layanan di praktek dokter umum dr. Ainul Indra Jaya, MMRS pada saat itu yang mendasari penambahan layanan dan jenis tenaga kesehatan. Sehingga yang pada awal tahun 2009 merupakan sebuah praktek dokter umum berkembang menjadi klinik swasta di Desa Wonorejo Kabupaten Lumajang pada tahun 2012.

Berdasarkan akses jalan provinsi luas, kondisi jalan yang bagus serta kendaraan umum yang mudah ditemukan merupakan salah satu keunggulan yang dimiliki oleh Klinik Husada Mulia. Terdapat beberapa madrasah, pondok, dan sekolah tinggi disekitar Desa Wonorejo Kabupaten Lumajang, menjadikan Klinik Husada Mulia salah satu alternatif pilihan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dasar.

Semakin berkembangnya permintaan masyarakat mengenai pelayanan di Klinik Husada Mulia Desa Wonorejo Kabupaten Lumajang, menjadikan Klinik Husada Mulia terus memberikan pelayanan-pelayanan baru untuk masyarakat. Sehingga Klinik Husada Mulia mengembangkan pelayanan 24jam untuk apotek, instalasi gawat darurat. Penambahan pelayanan alternatif seperti akupuntur, serta pemeriksaan laboratorium dihari libur. Hal ini merupakan salah satu usaha Klinik Husada Mulia untuk memenuhi permintaan masyarakat Kabupaten Lumajang terhadap pelayanan kesehatan

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian ini adalah sebanyak 31 orang. Adapun deskripsi responden pada bagian kerja dan jenis kelamin pada penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. Deskripsi Responden Menurut Umur dan Jenis Kelamin

Umur	Sex		Total
	PR	LK	
18	1	0	1
19	3	0	3
20	2	0	2
21	1	0	1
22	3	0	3
23	5	2	7

24	1	0	1
25	1	0	1
26	5	0	5
27	1	0	1
28	1	0	1
30	1	1	2
32	1	0	1
34	0	1	1
36	1	0	1
Total	27	4	31

Berdasarkan tabel 5.1, bahwa umur karyawan di Klinik Husada Mulia berkisar

antara 18 tahun hingga 36 tahun. Pada umur 23 tahun berjumlah 7 orang, umur 26 tahun berjumlah 5 orang dan berusia 19 dan 22 tahun sebanyak 3 orang. Maka berdasarkan data tersebut, karyawan di Klinik Husada Mulia terbanyak berusia 23 tahun dan 26 tahun. Jenis kelamin karyawan di Klinik Husada Mulia yaitu sebanyak 27 orang perempuan dan 4 orang laki-laki. Sehingga dapat disimpulkan di Klinik Husada Mulia mayoritas menggunakan jasa perempuan serta rata-rata umur karyawan 18 hingga 36 tahun. Perbandingan karyawan laki-laki dan perempuan yaitu 6,75 : 1.

Adapun deskripsi responden menurut usia dan jenjang pendidikan pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin dan Pendidikan

Jenis Kelamin		Lama kerja (Bulan)						Total	
		7	10	12	36	48	60		84
	perempuan	4	1	9	4	2	5	2	27
	laki	0	0	1	0	2	1	0	4
Total		4	1	10	4	4	6	2	31

Sumber Data: Hasil Kuesioner Penelitian

Tabel 6. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan dan Bagian Kerja

Lama Bekerja		Lulusan					Total
		SMA	D1	D3	S1	SD	
7		4	0	0	0	0	4
10		1	0	0	0	0	1
12		2	3	5	0	0	10
36		0	2	1	0	1	4
48		3	0	1	0	0	4
60		1	1	3	1	0	6
84		1	1	0	0	0	2
Total		12	7	10	1	1	31

Berdasarkan Tabel 5, bahwa lama bekerja di Klinik Husada Mulia antara 7 bulan hingga 84 bulan. Karyawan yang paling lama bekerja di Klinik Husada Mulia yaitu selama 84 bulan (7 tahun). Adapun jumlah karyawan yang paling lama bekerja di Klinik Husada Mulia sebanyak 2 orang. Karyawan yang baru bekerja di Klinik Husada Mulia yaitu selama 7 bulan.

Jenis kelamin perempuan merupakan jenis kelamin karyawan yang paling lama dan baru bekerja di Klinik Husada Mulia. Jumlah karyawan terbanyak yang bekerja di Klinik Husada Mulia yaitu pada posisi lama bekerja selama 12 bulan atau 1 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan yang bekerja terlama di Klinik Husada Mulia dan jumlah karyawan terbanyak pada posisi lama bekerja selama 1 tahun.

Tabel 6 menunjukkan bahwa bahwa lulusan SMA merupakan jumlah terbanyak yaitu 12 orang sedangkan lulusan SD dan S1 sebanyak 1 orang. Pada lama masa bekerja yaitu 84 bulan pada lulusan SMA dan D1. Jumlah karyawan terbanyak pada segi lama bekerja yaitu 2 orang lulusan SMA, 3 orang lulusan D1, dan 5 orang lulusan Diploma 3.

Deskripsi Statistika Variabel

Tabel 7 menunjukkan deskripsi hasil statistik variabel berdasarkan mean, median dan mode. Berdasarkan tabel 7 bahwa nilai rata-rata (mean) variabel kontrak psikologis yaitu 12,35, sedangkan nilai tengah (median) variabel kontrak psikologis yaitu 13. Nilai yang sering muncul pada variabel kepemimpinan yaitu 16.

Tabel 7. Deskripsi Mean, Median dan Mode Hasil Kuesioner

Statistics				
		Kontrak psikologi	Komitmen organisasi	Kinerja karyawan
N	Valid	31	31	31
	Missing	12	12	12
Mean		12.35	6.13	6.35
Median		13.00	6.00	6.00
Mode		16	7	6

Nilai rata-rata (mean) pada variabel komitmen organisasi yaitu 6,13, sedangkan nilai median (nilai tengah) variabel komitmen organisasi sebesar 6,00 dan nilai yang sering muncul adalah 7.

Pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata (mean) adalah 6,35 dan nilai tengah atau median yaitu 6,00. Untuk nilai mode atau yang sering muncul pada variabel kinerja karyawan adalah 6. Maka berdasarkan nilai mode untuk mengetahui kecenderungan responden dalam menanggapi kontrak psikologis yaitu 16 atau 3,2 menjadi 3 (pembulatan) yang mengartikan responden cenderung netral. Pada variabel komitmen organisasi, kecenderungan responden pada variabel tersebut yaitu 7 atau 2,33 menjadi 2 (pembulatan) yang diartikan responden cenderung tidak setuju. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, kecenderungan responden pada variabel tersebut yaitu 6 atau 2 yang tidak setuju.

Nilai mode (nilai yang sering muncul), pada variabel kontrak psikologis dihasilkan nilai 3 merupakan hasil pembulatan yang menunjukkan bahwa pada kontrak psikologis cenderung ragu-ragu. Pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan, karyawan cenderung memiliki penilaian tidak setuju.

Selanjutnya dilakukan validasi data yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur yang dijelaskan pada Tabel 8 untuk tahap pertama dan Tabel 9 untuk tahap dua.

Tabel 8. Uji Validitas Data Variabel Penelitian

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Kontrak Psikologis (X)	X1	0,581	0,666	Tidak valid
	X2	0,664	0,666	Tidak valid
	X3	0,839	0,666	Valid
	X4	0,890	0,666	Valid
	X5	0,856	0,666	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,767	0,666	Valid
	Y2	0,788	0,666	Valid
	Y3	0,866	0,666	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	Z1	0,892	0,666	Valid
	Z2	0,856	0,666	Valid
	Z3	0,852	0,666	Valid

Tabel 9. Uji Validitas Data Tahap Kedua Variabel Penelitian

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Kontrak Psikologis (X)	X3	0,859	0,666	Valid
	X4	0,909	0,666	Valid
	X5	0,875	0,666	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,767	0,666	Valid
	Y2	0,788	0,666	Valid
	Y3	0,866	0,666	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	Z1	0,892	0,666	Valid
	Z2	0,856	0,666	Valid
	Z3	0,852	0,666	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas data pada Tabel 8, bahwa terdapat item pertanyaan yang tidak valid, maka diperoleh hasil nilai r hitung < r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner pada variabel kontrak psikologi yang digunakan untuk menggali data dan informasi diperlukan untuk pengujian validitas tahap kedua dengan membuang pertanyaan kuesioner yang tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas data tahap kedua.

Dari hasil pengujian validasi tahap kedua dengan membuang item pernyataan yang tidak valid maka diperoleh hasil bahwa semua nilai r tabel < r hitung, maka dapat disimpulkan bawa pertanyaan kuesioner kontrak psikologi yang digunakan untuk menggali data adalah valid. Maka dapat digunakan untuk menggali data atau informasi yang diperlukan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 dan diperoleh hasil pengujian untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Reliabilitas Data

Cronbach's Alpha	N of Items
0,669	3

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner atas 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mempunyai nilai

Cronbach's Alphas tergolong reliabel. Jadi dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji data yang digunakan untuk mengetahui apakah data peneliti memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut dan rancangan penelitian. Uji yang pertama dilakukan adalah uji normalitas. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah sampel yang diambil mewakili distribusi populasi. Jika distribusi sampel adalah normal, maka dapat dikatakan sampel yang diambil mewakili populasi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov diberikan pada Tabel 11.

Pada Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada baris kolmogorov-smirnov z lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sampel berdistribusi normal.

Tabel 11. Tabel Uji Normalitas

		Xtot	Ytot	Ztot
N		31	31	31
Normal Parameters ^a	Mean	8.32	6.13	6.35
	Std. Deviation	2.809	1.522	1.684
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.273	.255
	Positive	.100	.187	.196
	Negative	-.144	-.273	-.255

Kolmogorov-Smirnov Z	.802	1.518	1.421
Asymp. Sig. (2-tailed)	.540	.020	.035

a. Test distribution is Normal.

Selanjutnya dilakukan uji multikolinieritas untuk menggambarkan adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Tabel 12 merupakan hasil dari uji ini. Pada tabel ini, didapatkan bahwan koefisien VIF sebesar 1,203. Jika dibandingkan dengan kriteria pengujian multikolinieritas, koefisien $1,000 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak ada kasus multikolinieritas. Pada tabel 3, nilai koevisien VIF $1,203 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak ada kasus multikolinieritas. Maka disimpulkan bahwa pada variabel bebas penelian ini tidak terjadi hubungan antara kedua variabel bebas yaitu kontrak psikologis dan komitmen organisasi. Sehingga pada model penelitian ini bisa dilanjutkan untuk pengujian asumsi klasik berikutnya.

Sedangkan untuk menggambarkan sebuah uji dalam model terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari uji ini dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Uji Homogenitas

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Xtot	2.716	4	23	.055
Ytot	1.488	4	23	.238

Berdasarkan table tersebut, dapat diketahui bahwa variable kontrak psikologi dan komitmen organisasi memenuhi asumsi homogey. Hal ini disebabkan nilai sign kedua variable tersebut $> \text{Alpha } 5\%$ ($\text{sign} > 0,05$).

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi.

Hasil Tabel 14, nilai signifikan sebesar 12.033 lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas $> \alpha$ maka H_0 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kontrak psikologi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan atau kontrak psikologi dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Tabel Uji Multikolinier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	Constant)	1.538	1.024		.502	.144		
	Xtot	.073	.091	.121	.799	.431	.831	1.203
	Ytot	.687	.168	.621	.084	.000	.831	1.203
a. Dependent Variable: Ztot								

Tabel 14. Tabel Uji F-tes

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.333	2	19.666	12.033	.000 ^a
	Residual	45.764	28	1.634		
	Total	85.097	30			
a. Predictors: (Constant), Ytot, Xtot						
b. Dependent Variable: Ztot						

Tabel 15. Tabel Uji t-Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constan)	1.538	1.024		1.502	.144		
	Xtot	.073	.091	.121	.799	.431	.831	1.203
	Ytot	.687	.168	.621	4.084	.000	.831	1.203

Tabel 16. Tabel Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.462	.424	1.278	1.975

a. Predictors: (Constant), Ytot, Xtot

b. Dependent Variable: Ztot

Uji t-Test menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial menerangkan variabel dependen. Berdasarkan tabel 5.8, bahwa nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan derajat kepercayaan 0,05 artinya 0.431 > 0,05 atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan. Pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,00 < 0,05 atau terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai korelasi hubungan variabel kontrak psikologis dan kinerja karyawan sebesar 0,121 maka terdapat hubungan atau korelasi yang rendah antara kontrak psikologis dan kinerja karyawan. Nilai korelasi hubungan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebesar 0,621 maka terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Berdasarkan Tabel 16, didapatkan hasil korelasi R secara simultan antara variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R = 0,680. Maka kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel bebas (kontrak psikologis dan komitmen organisasi) terhadap variabel tergantung (kinerja karyawan) yaitu (0,68) x (0,68) x (100%) = 46,24%.

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan yang

dipengaruhi oleh kontrak psikologis dan komitmen organisasi;

$$Z = 1,538 + 0,073X + 0,687Y$$

Z adalah kinerja karyawan, X adalah Kontrak psikologis dan Y adalah komitmen organisasi. Dari persamaan model regresi diatas, dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

- Kinerja karyawan, jika tanpa adanya kontrak psikologis dan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan hanya 1,538.
- Apabila variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi bertambah 1 maka kinerja karyawan akan menjadi:
 $Z = 1,538 + 0,073(1) + 0,687(1)$
 $Z = 2,298$
- Koefisien regresi berganda sebesar 0,073 dan 0,687 mengindikasikan bahwa besaran peningkatan variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi dapat meningkatkan besaran variabel kinerja karyawan. Koefisien positif menandakan bahwa kedua variabel memberikan peningkatan setiap penambahan 1 angka, berlaku pada salah satu variabel atau kedua variabel.

Hasil Uji dan Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hipotesis pertama yang menduga bahwa terdapat pengaruh variabel kontrak psikologis secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Hasil uji hipotesis ini menggunakan uji t-test yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kontrak psikologis terhadap komitmen

organisasi di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama tidak terbukti.

Variabel kontrak psikologi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Menurut Rousseau (dalam Bal, Cooman, & Mol, 2011), menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan tersebut dengan karyawan (Ramadhany, 2014). Maka kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara karyawan dan perusahaan tidak ada pengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Menurut Turnley dan Feldman (1999) bahwa penyebab dasar terjadinya pelanggaran kontrak psikologis, yakni pengingkaran (*reneging*) dan inkongruensi. Sehingga dimungkinkan terdapat pengingkaran-pengingkaran yang telah terjadi di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang sehingga karyawan tidak memiliki kepercayaan kepada Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai modus variabel kontrak psikologis bahwa nilai yang sering muncul adalah 3 yaitu netral. Dari hasil nilai modus didapatkan bahwa karyawan cenderung netral terhadap kontrak psikologis yang terdapat di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Hasil nilai modus yang cenderung netral, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan *briefing shift* yang dilaksanakan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang masih belum optimal untuk dipahami dan diinterpretasikan oleh karyawan dalam menghasilkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data deskripsi responden bahwa, karyawan terbanyak di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang pada usia 23 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Selain itu masa kerja karyawan Klinik Husada Mulia terbanyak yaitu selama 1 tahun masa kerja. Maka berdasarkan data deskripsi responden tersebut bahwa karyawan Klinik Husada Mulia masih terbilang usia muda dan masa pengabdian kerja di Klinik Husada Mulia masih terbilang baru.

Briefing shift yang dilakukan di Klinik Husada Mulia diperkirakan belum mengandung kontrak psikologi antara karyawan dan Klinik Husada Mulia. Selain itu *briefing shift* yang tercermin dari kepercayaan

antara karyawan dan organisasi merupakan sebuah bentuk kesepakatan organisasi yang harus dijalankan sesuai dengan perjanjian dan ketentuan yang berlaku. Apabila terdapat hal-hal yang dilanggar di oleh organisasi maka karyawan tidak menjadikan dasar kepercayaan kepada organisasi dalam menjalankan fungsinya di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan penelitian Diana Caesar (2012) bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kontrak psikologis. Bahwa harapan tidak tertulis yang terdapat di organisasi antara organisasi dengan karyawan akan berhubungan dengan hasil kinerja karyawan disebuah organisasi. Hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu bertentangan. Hal ini dimungkinkan pada penelitian ini terdapat hal-hal yang diingkari atau tidak ditepati mengenai harapan-harapan tidak tertulis di organisasi.

Dalam Ramadhany dan Samartama (2014), terdapat lima aspek pelanggaran kontrak psikologis yaitu peluang pengembangan karir, konten pekerjaan, atmosfer sosial, imbalan finansial, dan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Apabila kelima aspek tersebut terjadi pelanggaran oleh organisasi maka karyawan tidak memiliki kepercayaan yang tertanam dalam diri sehingga dapat menimbulkan ketidakpedulian terhadap hasil kinerja yang dihasilkan. Maka berdasarkan hasil uji t tentang pengaruh variabel kontrak psikologis dan kinerja karyawan secara parsial, dimungkinkan karyawan tidak mengetahui kontrak psikologis yang dibangun oleh karyawan sehingga cenderung nilai modus yang dihasilkan adalah netral.

Hasil uji t dihasilkan bahwa dimungkinkan terjadi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan dan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang sehingga variabel kontrak psikologis secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia. Pada deskripsi responden, dimungkinkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kontrak psikologis dan kinerja karyawan dikarenakan karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang mayoritas perempuan dan masih berusia relative muda serta masa kerja yang relative baru. Maka dimungkinkan belum terbentuknya atau dipahaminya kontrak psikologis antara

karyawan dan Klinik Husada Mulai Kabupaten Lumajang.

Hipotesis kedua yaitu diduga terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil uji t, dihasilkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima atau terbukti.

Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Menurut Riggio (2000), bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana staf bekerja termasuk pada pekerjaan staff. Bahwa karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang memiliki perasaan atau keterkaitan terhadap hal-hal yang terdapat di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang

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. Karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang memiliki komitmen untuk keberlangsungan organisasi. Karyawan memiliki keyakinan terhadap penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, maka organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dikarenakan karyawan memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan deskripsi responden, bahwa karyawan terbanyak di Klinik husada Mulia Kabupaten Lumajang yaitu berjenis kelamin perempuan. Hal ini diduga bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan memiliki komitmen organisasi untuk keberlangsungan organisasi. Pada keadaan *social*, bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan bukan merupakan tulang punggung keluarga, sehingga bekerja merupakan kegiatan untuk mendapatkan tambahan secara *financial*.

Pada deskripsi responden yaitu usi terbanyak di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang yaitu usia 23 tahun. Pada usia 23

tahun yaitu usia karyawan perempuan yang lulus kuliah memulai karirnya, sehingga dimungkinkan semangat untuk bekerja tinggi sehingga berkaitan dengan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Berdasarkan sebaran data bahwa nilai modus yang sering muncul yaitu 2 (tidak setuju). Nilai 2 (dua) yaitu tidak setuju pada komitmen organisasi di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Ketidaksetujuan pada komitmen organisasi di Klinik Husada Mulia, hal ini dikarenakan karyawan lebih banyak pada jenis kelamin perempuan dan berusia 23 tahun. Pada usia 23 tahun dan karyawan perempuan masih belum menentukan masa depan terkait dengan hubungan perkawinan dan jodoh karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian Ferryansyah (2013), bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seseorang yang sangat berkomitmen terhadap organisasinya maka akan memiliki perasaan yang erat untuk mempertahankan kelangsungan organisasi tersebut. Untuk mempertahankan kelangsungan organisasi tersebut maka seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang memiliki komitmen organisasi terhadap Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan diharapkan lebih baik. Akan tetapi hasil sebaran data didapatkan bahwa komitmen organisasi lebih sering muncul nilai 2 yaitu tidak setuju. Sehingga pada dasarnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun karyawan tidak setuju dengan komitmen organisasi di organisasi.

Allen dan Meyer (2006) meneliti komitmen organisasi dengan pendekatan multidimensional. Berdasarkan perspektif ini, hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasinya memiliki tiga bentuk yang berbeda, yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini yaitu pada komponen *normative*, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

Bahwa karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang tidak setuju terhadap komponen normative didalam komitmen organisasi.

Maka berdasarkan fenomena dan hasil penelitian uji t test bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Meskipun komitmen normative menghasilkan cenderung tidak setuju dari karyawan di Klinik Husada Mulia. Dimungkinkan terdapat keinginan untuk mempertahankan organisasi namun penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi yang di Klinik Husada Mulia tidak tersampaikan dengan tepat.

Hipotesis ketiga yaitu diduga terdapat pengaruh antara variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Dari hasil uji F maka didapatkan bahwa variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Menurut Riggio (2000), bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana staf bekerja termasuk pada pekerjaan staff. Menurut Rousseau (dalam Bal, Cooman, & Mol, 2011), menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan tersebut dengan karyawan (Ramadhany, 2014).

Kedua teori tersebut membahas mengenai hal yang tidak tertulis dalam diri karyawan seperti kepercayaan, perasaan dan harapan. Bahwa hal-hal yang tidak tertulis tersebut merupakan sebuah bentuk kehadiran karyawan baik secara lahir maupun batin untuk bekerja di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa karyawan Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang diduga bekerja secara lahir saja tanpa mengikut sertakan perasaan lahirnya.

Dari hasil uji F maka didapatkan bahwa variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten

Lumajang. Kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki pengaruh apabila bersama-sama kedudukannya terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan, secara korelasi bahwa variabel bebas hanya memiliki pengaruh sebesar 46,24%, dan sisanya adalah factor lain yang lebih besar mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian Noer Aisyah Barlian (2015), yang berjudul Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Salah satu hasil penelitiannya yaitu kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, bahwa pada penelitian ini dihasilkan bahwa secara parsial kontrak psikologis memiliki tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi lingkungan dan status kelembagaan terdapat pola-pola penanaman nilai yang berbeda.

Berdasarkan distribusi data responden bahwa responden terbanyak pada pendidikan D3 (perawat/tenaga medis) dan sisanya adalah SMA. Perbedaan tingkat pendidikan dan juga jurusan pendidikan merupakan salah satu perbedaan yang mendasar diantara karyawan yang dibawa dari lingkungan akademis yang terdahulu bahkan lingkungan keluarga. Perbedaan tingkat pendidikan disatukan menjadi satu arahan untuk keberlangsungan organisasi melalui kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

Pada distribusi data berdasarkan nilai mean, median dan modus dihasilkan karyawan cenderung memilih tidak puas dan netral. Penanaman nilai-nilai dilaksanakan sejak dini saat karyawan masuk ke dalam organisasi. Berdasarkan data responden bahwa masa kerja karyawan terbanyak selama 1 tahun atau 12 bulan. Maka dalam 1 tahun bekerja, karyawan dimungkinkan belum menerima kontrak perjanjian dan belum memahami komitmen organisasi dari pimpinan organisasi. Oleh karena itu, perlu diperhatikan lebih lanjut

mengenai kontrak psikologi dan komitmen organisasi yang ditanamkan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan koefisien regresi berganda sebesar 0,073 dan 0,687 mengindikasikan bahwa besaran peningkatan variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi dapat meningkatkan besaran variabel kinerja karyawan. Koefisien positif menandakan bahwa kedua variabel memberikan peningkatan setiap penambahan 1 angka, berlaku pada salah satu variabel atau kedua variabel. Maka pada dasarnya variabel kontrak psikologi dan komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan walaupun pada hasil penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Pada Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang bahwa karyawan berstatus tenaga kontrak dan tetap, berbeda dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), hal ini yang dapat membedakan kontrak psikologis karyawan di awal masa kerja. Pada penelitian terdahulu bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan dengan berstatus sebagai PNS maka kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan karyawan berstatus kontrak.

Klinik Husada Mulia merupakan klinik berstatus swasta, kontrak psikologis yang ada pada awal masa kerja adalah sebagai karyawan kontrak, sehingga tidak memiliki ikatan yang kuat mengenai jaminan hari tua antara karyawan dan organisasi. Meskipun kontrak psikologis dalam hal status kepegawaian bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia. Masih terdapat 63,7% yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia yang belum diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel kontrak psikologi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Hal ini dimungkinkan karena tidak ada penanaman nilai-nilai organisasi dari pemimpin organisasi dan juga karena keberagaman asal lingkungan dan strata pendidikan yang dibawa masuk ke dalam organisasi sehingga karyawan

menanamkan nilai-nilai dari luar lingkungan organisasi untuk masuk ke dalam organisasi.

5. REFERENSI

- 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
- Barlian, Noer Aisyah (2015). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru kabupaten Jember*.Jember; Universitas Negeri Jember. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174.
- Hartati, Sri dan Lina Handayani dan Solikhah. 2011. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten*. Klaten; Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan. ISSN : 1978-0575
- Irawati, Rina dan Yuyuk Liana.2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara*. Malang; STIE Malangucewara Malang. ISSN No. 1978-6034
- Khairiyah dan Nur Syaima Annisa. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nutricia Indonesia Sejahtera*. Bandung; Vol. 5 Oktober 2013 ISSN: 1858-2559
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan.(UPP) STIM YKPN*. Yogyakarta.
- Liana, Yuyuk dan Rina Irawati. 2014. *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap*

- Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya.* Malang: STIE Malangkeucecwara Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Perusahaan Bandunga: Remaja Rosdakarya
- Mujiatun, Siti. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.* Medan; jurnal manajemen & bisnis vol 11 no. 01 april 2011 issn 1693-7619.
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS.* Skripta Media Creative. Yogyakarta
- Parinding, Roberto G.2015. *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.* Surabaya; Universitas Narotama Surabaya. E-ISSN : 2442-4315
- Panjaitan, Hotman.2010. *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja paramedis dan dampaknya pada mutu pelayanan di rsud pasuruan.* Pasuruan; Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis Vol. XX, No. X, IX 2010ISSN: 1979-7117
- Pentania, Maria dan Rahman Kadir, Sudirman Natsir. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Mimika Provinsi Papua Tahun 2013.* Papua; JST Kesehatan Januari 2014, Vol.4 No.1 : 87 – 95 ISSN 2252-5416
- Posuma , Christilia O. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.* Manado; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174
- Prihananto, Aji Dwi. 2006. *Penerapan Balanced Scorecard Pada Badan Usaha Berbentuk Rumah Sakit (Studi Kasus Rumah Sakit Kristen Tayu Putih).* Semarang.
- Putri, Putu Yudha Asteria dan Made Yenni Latrini. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi.* Bali; E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013):627-638 ISSN: 2302-8556
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers
- Sahrah, Alimatus. 2012. *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit.* Yogyakarta:Universitas Mercu Buana.http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wpcontent/uploads/2012/06/alim_kepuasan-kerja.pdf
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20.* Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Subanegara, Hanna. 2005. *Diamond Head Drill Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit.* Yogyakarta; Penerbit ANDI Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* CV. Alfabeta. Bandung.
- Supri, S.F. 2006. *Kebijakan Arah Pengembangan Rs Di Indonesia.* Yogyakarta; PELKESI
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia.* Malang; UIN MALIKI PRESS
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb).* Jember:Mitra Wacana Media
- Timothy C, Obiwuru, Okwu, dkk. 2001. *Effects Of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State,*

Nigeria. Australian Journal of Business and Management Research
Vol.1 No.7 [100-111]

Trang, Dewi Sandy.2013.*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara)*. Sulawesi Utara: Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216