

## PERBEDAAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP RSUD SLG

Febby Faradella Bukhorida<sup>1</sup>, Restin Meilina<sup>2</sup>, Sigit Wisnu Setya Bhirawa<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[faradellafebby@gmail.com](mailto:faradellafebby@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 08/06/2022

Tanggal Revisi : 08/07/2022

Tanggal Diterima : 12/07/2022

### Abstract

*Motivate based on of a contract employee system at SLG Hospital Kediri in addition to permanent employees. This research is to resolve the difference in work commitment amid contract staff and permanent staf. Beneficial for local governments in building quality health services by increasing work commitment of their employees. This research model uses mensurable methods. The technique uses a comparative test. Using a research instrument a questionnaire. And the analysis technique mode is independent pattern t-test. Occupying on the statistical table, the average contract employee commitment is 5.2 and the permanent employee commitment is 6.5. Concluded there are differences in between. Differences in the provision of rights and welfare to employees is one indication of differences in work commitments. Many studies examine differences in work status, but each object has its own characteristics. Whether from anyone involved, the stages and obstacles that are passed.*

**Keywords: Work Commitment, Employee Status, Employee Performance**

### Abstrak

Penelitian ini didasari oleh fenomena adanya sistem karyawan kontrak di RSUD SLG Kediri selain pns atau karyawan tetap. Tujuan dari penelitian ini dilaksanakan untuk mencari perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Bermanfaat bagi pemerintah daerah dalam membangun pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan meningkatkan komitmen kerja karyawannya. Model penelitian ini mengaplikasikan metode statistik. Teknik penelitian menggunakan uji komparasi. Seperangkat penelitian berupa kuesioner. Dan teknik analisis yang dipakai adalah *independent sample t-test*. Tabel statistik menyebutkan komitmen karyawan kontrak rerata sebesar 5.2 dan komitmen karyawan tetap sebesar 6.5. Disimpulkan terdapat perbedaan komitmen kerja antara keduanya. Perbedaan pemberian hak dan kesejahteraan pada karyawan merupakan salah satu indikasi adanya perbedaan komitmen kerja. Banyak penelitian yang mengkaji tentang perbedaan status kerja, namun masing-masing objek memiliki karakteristik tersendiri. Baik dari siapa saja yang terlibat, tahapan dan hambatan yang dilalui.

**Kata Kunci: Komitmen Kerja, Status Karyawan, Kinerja Karyawan**

### PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 mengenai Penggolongan dan Persetujuan Rumah Sakit menyebutkan bahwa dalam pengelolaan kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit dibutuhkan karyawan dengan sikap kompeten dan bertanggung jawab, sebagai upaya mendukung rangkaian pembangunan tingkat kesehatan di Indonesia dengan secara menyeluruh dan terpadu. SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang memegang peran besar dalam kegiatan operasional rumah sakit yang merupakan usaha dalam bidang jasa. Komitmen adalah ikatan dengan wujud dedikasi dalam melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya komitmen, pekerjaan tidak akan bisa berjalan secara harmonis, karena akan sulit memahami perbedaan sudut pandang mengenai arah tujuan yang akan dicapai. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mencurahkan atensi, pikiran, kemampuan dan waktunya untuk tanggungjawabnya atas pekerjaannya, hal tersebut yang disebut dengan menghasilkan karyawan yang loyal dan bertanggung jawab. Terdapat kaitan hubungan yang konkret dan saling terkait antara tingkat komitmen dengan kinerja karyawan, komitmen memberikan dampak terhadap kinerja karyawan [1]. Dalam rangka efisiensi biaya dan mengurangi resiko perusahaan salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan di Indonesia saat ini adalah dengan menerapkan sistem tenaga kerja kontrak. Hampir segala jenis perusahaan swasta maupun instansi milik

pemerintah kini mulai menerapkan sistem kerja kontrak. Adanya sistem kerja kontrak memunculkan perbedaan status yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Terdapat selisih atas kondisi dan fasilitas yang diterima pada karyawan tetap dan kontrak yang dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan.

Penelitian yang membahas komitmen kerja dengan subjek yang dibedakan berdasarkan status karyawan, semakin penting untuk dilakukan, terlebih lagi saat ini mayoritas perusahaan baik swasta maupun instansi milik pemerintah memiliki sistem kontrak pada komposisi karyawannya. Begitu juga RSUD Simpang Lima Gumul (SLG) yang menjadi objek dari penelitian ini. Jasa kesehatan merupakan bidang bisnis yang tidak pernah mati, baik dalam kondisi normal maupun krisis akan tetap menjadi kebutuhan bagi masyarakat. Dalam bisnis ini dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan dimana manusia atau karyawan sebagai elemen utama pelaksana kegiatan operasionalnya. Diperlukan karyawan dengan kemampuan dan ketrampilan yang tinggi sebab bisnis ini berkaitan dengan nyawa seseorang.

Komitmen kerja dibangun dari tiga dimensi, yaitu *affective commitment* atau komitmen afektif, komitmen ini berdasarkan menyatunya perasaan terhadap nilai pada organisasi [2]. Biasanya komitmen ini akan terbentuk dan berkembang karena adanya rasa nyaman, aman, dan bermanfaat yang dirasakan dalam organisasi. *continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan, merupakan pertimbangan untuk tetap bertahan berdasarkan perhitungan nilai ekonomi dengan biaya rugi jika meninggalkan organisasi. Biasanya komitmen ini muncul karena ada kesadaran dari karyawan jika meninggalkan organisasi. *Normative commitment* atau komitmen normatif, bertahan dalam organisasi sebab kewajiban moral dan etika untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Biasanya komitmen ini muncul karena adanya kewajiban untuk berada di organisasi.

## METODE

Jenis variabel yang digunakan penelitian ini adalah variabel tunggal. Variabel tunggal dalam penelitian ini adalah Komitmen Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara statistik atau kuantitatif, dengan begitu analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian uji komparasi atau uji beda. Populasi dalam penelitian ini adalah 165 karyawan RSUD Simpang Lima Gumul bagian karyawan non-medis, dengan komposisi 120 karyawan kontrak dan 34 karyawan tetap. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel dengan kriteria tertentu. Sampel merupakan sebagian individu dari populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian. Karakteristik dalam sampel penelitian ini adalah karyawan kontrak dan karyawan tetap non-medis. Ada pula pembagian karakteristik secara umum sebagai pembeda antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, antara lain:

1. Karakteristik dari karyawan kontrak adalah:

- a. Pegawai non-pns dengan perjanjian kontrak.
- b. Masa kerja minimal 3 tahun.

Dari kriteria tersebut jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden.

2. Karakteristik dari karyawan tetap adalah:

- a. Pegawai negeri sipil.
- b. Masa kerja minimal 3 tahun.

Dari kriteria tersebut jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden.

Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab responden. Instrumen penelitian dengan kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu Akurat dan reliabel. Untuk mengetahui Akuratitas dan realibilitas kuesiner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji Akuratitas dan uji reliabilitas.

1. Akuratitas

Tabel 1. Uji Akuratitas

Perbedaan Komitmen Kerja	Indikator	No. Soal	Person Corelation	R tabel	Keterangan
	<i>Affective Commitment</i>	1	0,506	0,361	Akurat
		2	0,496	0,361	Akurat
		3	0,550	0,361	Akurat
		4	0,607	0,361	Akurat
		5	0,661	0,361	Akurat
	<i>Continuance Commitment</i>	1	0,664	0,361	Akurat
		2	0,382	0,361	Akurat
		3	0,562	0,361	Akurat
		4	0,562	0,361	Akurat
		5	0,547	0,361	Akurat
	<i>Normative Commitment</i>	1	0,402	0,361	Akurat
		2	0,376	0,361	Akurat
		3	0,464	0,361	Akurat
		4	0,427	0,361	Akurat
		5	0,596	0,361	Akurat

Sumber: data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 untuk 30 responden adalah sebesar 0,3610 dan dari hasil uji Akuratitas di atas seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebarakan peneliti sudah memenuhi kriteria pengujian Akuratitas.

2. Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	15

Sumber: data diolah, 2022.

Jika seluruh item pernyataan yang sudah di input memperoleh nilai > 0,60 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Jadi dengan hasil uji reliabilitas data sebesar 0,781 maka dapat diartikan bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Komitmen
N		30
Normal Parameters <sup>b,c</sup>	Mean	56,3333
	Std. Deviation	5,21492
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,072
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>d,e</sup>

a. Kelompok = Karyawan Kontrak

Sumber: data diolah, 2022

**Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Komitmen
N		30
Normal Parameters <sup>b,c</sup>	Mean	58,1333
	Std. Deviation	6,53232
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,073
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>d,e</sup>

a. Kelompok = Karyawan Kontrak

Sumber: data diolah, 2022

Uji normalitas umumnya dipakai untuk membuktikan data yang diterima dari hasil temuan telah terdistribusi normal atau tidak. Sebuah data dapat dikatakan terdistribusi normal andaikata taraf signifikansinya lebih dari 0,05. Jika taraf signifikansinya kurang 0,05, artinya data tersebut tidak terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian menggunakan bantuan *software* SPSS 23 *version* menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Dari hasil perhitungan uji normalitas yang dilakukan, karyawan kontrak diperoleh Asymp.Sign sebesar 0,200. Dengan menunjukkan nilai Asymp.Sign lebih dari 0,05 maka disimpulkan bahwa data rerata pada karyawan kontrak terdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas pada karyawan tetap diperoleh nilai Asymp.Sign sebesar 0,200. Karena nilai Z dan Asymp.Sign menunjukkan lebihdari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data rata-rata pada karyawan tetap juga terdistribusi normal. Sehingga dapat diartikan bahwa dari perhitungan uji normalitas yang telah dilakukan bahwa distribusi data pada karyawan kontrak dan karyawan tetap terdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Homogenitas**

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Komitmen	Equal variances assumed	1,325	0,254
	Equal variances not assumed		

Sumber: data diolah, 2022

Uji kesamaan dilakukan untuk mendalami apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian mempunyai nilai sejenis yang sama atau tidak. Didefinisikan jika mempunyai sejenis/ tidak berbeda (homogen) apabila nilai kecocokannya yaitu sebesar lebih dari 0,05. Jika taraf kecocokannya yaitu kurang dari 0,05 maka data diartikan tidak sejenis/ berbeda (tidak homogen). Dari hasil uji kesamaan, diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,254. Karena nilai yang diperoleh dari uji kesamaan taraf kecocokannya lebih dari 0,05 maka data merupakan sejenis/ tidak berbeda (homogen). Jika terbukti sejenis selanjutnya, akan dilakukan analisis data dengan uji *Independent Sample T-test*.

Berdasarkan uji prasyarat analisis statistik, diperoleh data pada kedua kelompok dalam penelitian ini berdistribusi normal dan bersifat homogen. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Independent sample t-test*. Uji perbedaan dengan menggunakan uji *Independent Sample T-test* ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Adapun hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap bagian non medis RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.

$H_1$  : Terdapat perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap bagian non medis RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.

Dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai kemungkinan ( $p$ )  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- Apabila nilai kemungkinan ( $p$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 6. Independent Sample T-test**

		L's Analysis for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Komitmen	Equal variances affected	1.325	.254	1.180	58	.243	1.80000	1.52607	-1.25476	4.85476
	Equal variances not affected									

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen	Karyawan Tetap	30	58.1333	6.53232	1.19263
	Karyawan Kontrak	30	56.3333	5.21492	.95211

Sumber: data diolah, 2022.

Karena varian data terbukti sejenis, maka dipilih dan dilihat pada kolom *Equal variances assumed* dan pada baris *t-test for Equality of Means* diperoleh harga  $t = 1,180$   $df = 32$ , dan  $Sig.(2-tailed) = 0,243 = 0 < 0,05$  dan yaitu  $1,80000 > 1,52607$  maka hipotesis pertama ditolak dan hipotesis kedua diterima. Artinya terbukti secara statistik terbukti terdapat perbedaan komitmen antara karyawan kontrak dan karyawan tetap bagian non medis RSUD Simpang Lima Gumul Kediri.

## KESIMPULAN

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan "Terdapat perbedaan komitmen kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap bagian non medis RSUD Simpang Lima Gumul Kediri." Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan menggunakan metode *Independent Sample T-test*, diperoleh nilai uji-t bahwa karyawan tetap mempunyai komitmen lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa perbedaan status antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada sebuah perusahaan atau organisasi merupakan salah satu indikasi dalam pembentukan sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi integritas kinerja karyawan dalam sistem kerja perusahaan.

Karyawan berstatus kontrak secara yuridis umumnya memiliki kedudukan yang lemah sebab hanya memiliki kewenangan yang terbatas dan cenderung berada dalam komando di dalam perusahaan. Seorang yang memiliki status karyawan kontrak ketika melakukan suatu kesalahan, dapat dengan mudah hubungan kerjanya terpengaruh hingga diberhentikan sepihak. Selain itu, biasanya karyawan kontrak cenderung masih memiliki keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik pada perusahaan lain baik dari segi keuangan, status, maupun hal lain.

Sebaliknya, secara empiris bahwa karyawan dengan status tetap memiliki tanggung jawab yang lebih besar tetapi karyawan tetap mendapatkan hak yang lebih baik sesuai dengan risiko yang ditanggung dan kewenangan yang dimiliki dapat berpengaruh secara dominan sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi di perusahaan. Komitmen kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah model kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan kompensasi[3]. Dengan pemenuhan fasilitas pada beberapa faktor tersebut maka komitmen kerja karyawan pada suatu perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Kondisi ini akan mempermudah tercapainya jika perusahaan mampu memberikan kesejahteraan yang merata sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Di satu sisi, karyawan harus memahami tujuan perusahaan, dengan begitu akan menciptakan suasana saling mendukung dan percaya diantara para karyawan dan manajemen sehingga masing-masing berkontribusi bersama sesuai kemampuan demi terciptanya tujuan bersama dalam satu garis organisasi atau perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Pebriana Ramadhan, Yusnita N, Muharam H. Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia. *Fak Ekon Univ Pakuan* 2019:8.
- [2] Meilina R. *Pelayanan Publik Dalam Perspektif MSDM*. Pertama. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri; 2017.
- [3] Bhirawa SWS. *Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi*. *J Tecnosienza* 2018.