

# Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai Honorer Bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X

Cheppy Cahyadie, Sita Rositawati,

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia

cheppycahyadie@gmail.com, 79sita@gmail.com

**Abstract**— Providing employee benefits in the form of a monthly salary is a corporate obligation. But sometimes companies experience situations where financial conditions must be focused on one area so that the disbursement of employee salaries is disrupted. In general, the late payment of this salary has an impact on employee performance. However, in X Hospital the researchers found that honorary employees of the hospital facilities maintenance department section were still able to show good performance., they felt that the problems that were happening at the X Regional Hospital were their problem as well and remained to work as best as possible for the sake of solve problems that are happening. The purpose of this study is to obtain empirical data on the relationship between organizational commitment and the performance of honorary employees of the hospital facilities maintenance department of X regional public hospitals. The method used is correlational with the calculation of the Spearman Rank correlation coefficient test. This study involved 43 honorary employees of the hospital facilities maintenance department section of X Regional Hospital. The results showed a positive correlation value of 0.784 which showed that there was a strong positive correlation between organizational commitment and employee performance

**Keywords**—*compensation, organizational commitment, employee performance*

**Abstract**—Pemberian imbalan kepada pegawai berupa gaji bulanan merupakan suatu kewajiban perusahaan. Namun terkadang perusahaan mengalami situasi dimana kondisi keuangan harus difokuskan pada satu bidang terlebih dahulu sehingga terganggunya sistem keuangan pada bidang lain, salah satunya ialah terganggunya pemberian gaji para pegawai yang seharusnya diberikan rutin sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada umumnya keterlambatan pemberian gaji ini berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, seperti terjadi penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Namun, di RSUD X peneliti menemukan bahwa para pegawai honorer bagian IPSRS tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik walaupun mereka sering mendapatkan keterlambatan dalam pemberian gaji, mereka merasa bahwa masalah yang sedang terjadi di RSUD X sebagai masalah mereka juga dan tetap bertahan untuk bekerja sebaik mungkin demi menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Tujuan penelitian ini, memperoleh data empiris mengenai gambaran keeratan hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit (IPSRS) rumah sakit umum daerah X. Metode yang digunakan yaitu korelasional dengan

perhitungan statistik uji koefisien korelasi *Rank Spearman*. Penelitian ini melibatkan 43 pegawai honorer bagian IPSRS RSUD X. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi positif sebesar 0,784 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai

**Kata kunci**— *gaji, komitmen organisasi, kinerja pegawai*

## I. PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan kebutuhan utama manusia agar bisa menjalani segala aspek kehidupan dengan sebaik-baiknya. menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2009, pelayanan kesehatan merupakan upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Berbagai sarana pelayanan kesehatan yang tersedia tentunya harus dapat memberikan mutu pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta dapat menjangkau semua lapisan masyarakat.

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan mutu kesehatan masyarakat. Berbagai unsur pelayanan dalam sebuah instansi rumah sakit seperti tenaga medis, tenaga keperawatan, administrasi dan tenaga pelayanan sarana pra-sarana rumah sakit harus dapat melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Salah satunya ialah ialah Rumah Sakit Umum Daerah X. Rumah sakit yang masih belum lama berdiri ini terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, salah satunya ialah bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X yang harus bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan tugasnya demi meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik apabila pegawai dalam keadaan yang baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga pegawai mampu menghasilkan *output* yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Berdasarkan data yang

diperoleh, permasalahan yang terjadi di RSUD X saat ini ialah seringnya terjadi keterlambatan pemberian gaji yang sudah berlangsung lebih kurang dua tahun. Namun, hal ini tidak berdampak pada kinerja pegawai honorer bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X, berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah X menunjukkan bahwa unit kerja IPSRS selalu dapat melakukan pelayanan jasa yang baik pada setiap divisi. Baiknya pelayanan jasa para pegawai IPSRS menunjukkan bahwa pegawai IPSRS memiliki kinerja yang baik.

Mathis & Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan : (1) Kualitas kerja, menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. (2) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu. (3) Ketepatan Waktu, menunjukkan seberapa lama pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari. (4) Kehadiran, menunjukkan tingkat kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu (5) Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Sager (dalam Muhadi, 2007) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motifasi, kesehatan, penghasilan, iklim kerja dan komitmen organisasi. Dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah komitmen organisasi. Mowday, Porter dan Steers (1982), menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Berdasarkan data diatas peneliti ingin mengetahui mengenai hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit (IPSRS) rumah sakit umum daerah X. Tujuan dari penelitian ini ialah memperoleh data objektif mengenai Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Honorer Bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X

## II. LANDASAN TEORI

Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi tertentu, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan

karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen organisasi terdiri dari 3 aspek penting. Setiap bagiannya memiliki pemahaman bahwa komitmen dipandang sebagai suatu sikap dan perilaku terhadap organisasi yang tidak hanya sekedar untuk mengetahui keinginan karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi [1]. Aspek tersebut terdiri dari :

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.  
Pekerja yang menunjukkan keterikatan terhadap tujuan dan nilai organisasi memiliki kepercayaan, pemahaman yang kuat terhadap nilai dan tujuan di organisasi serta menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi.  
Pekerja mau dan mampu untuk berusaha dan terlibat secara aktif dalam segala macam pekerjaan yang harus diselesaikan demi kepentingan dan tujuan di dalam organisasi.
3. Keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi.  
Pekerja yang memiliki keterikatan yang tinggi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang dalam waktu yang lama.

Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012), adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Ketepatan Waktu  
Menunjukkan seberapa lama pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari.
- d) Kehadiran  
Menunjukkan tingkat kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e) Kerjasama  
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga

hasil pekerjaan akan semakin baik.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

TABEL 1. HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

		KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
SPEARMAN'S RHO	KORRELATION COEFFICIENT	1,000	,784**
	SIG. (2-TAILED)	.	,000
	N	43	43
KINERJA PEGAWAI	KORRELATION COEFFICIENT	,784**	1,000
	SIG. (2-TAILED)	,000	.
	N	43	43

Berdasarkan perhitungan tabel 1. diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.784. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X, sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X

B. Hubungan Antara Aspek-Aspek Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

1. Hubungan Antara Kepercayaan Yang Kuat dan Penerimaan Dari Tujuan dan Nilai- Nilai Organisasi dengan Kinerja Pegawai

TABEL 2. HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN YANG KUAT DAN PENERIMAAN DARI TUJUAN DAN NILAI-NILAI ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

		KEPERCAYAAN YANG KUAT DAN PENERIMAAN DARI TUJUAN DAN NILAI-NILAI ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
SPEARMAN'S RHO	KORRELATION COEFFICIENT	1,000	,741**
	SIG. (2-TAILED)	.	,000
	N	43	43
KINERJA PEGAWAI	KORRELATION COEFFICIENT	,741**	1,000
	SIG. (2-TAILED)	,000	.
	N	43	43

Berdasarkan perhitungan tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.741 dengan taraf signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai- nilai organisasi dengan kinerja pegawai pada penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi yang kuat.

2. Hubungan Antara Kesiediaan Untuk Menggunakan Usaha Yang Sungguh-Sungguh Atas Nama Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

TABEL 3. HUBUNGAN ANTARA KESEDIAAN SUNGGUH-SUNGGUH ATAS NAMA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

		KESEDIAAN UNTUK MENGGUNAKAN USAHA YANG SUNGGUH-SUNGGUH ATAS NAMA ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
SPEARMAN'S RHO	KORRELATION COEFFICIENT	1,000	,699**
	SIG. (2-TAILED)	.	,000
	N	43	43

KINERJA PEGAWAI	CORRELATION COEFFICIENT	,699**	1,000
	SIG. (2-TAILED)	,000	.
	N	43	43

Berdasarkan perhitungan tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.699 dengan taraf signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dengan kinerja pegawai pada penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi yang kuat

3. Hubungan Antara Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan Kinerja Pegawai

**TABEL 4. HUBUNGAN ANTARA KEINGINAN YANG KUAT UNTUK MEMPERTAHANKAN KEANGGOTAAN DALAM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI**

CORRELATIONS			KEINGINAN YANG KUAT UNTUK MEMPERTAHANKAN KEANGGOTAAN DALAM ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
SPEARMAN'S RHO	KEINGINAN YANG KUAT UNTUK MEMPERTAHANKAN KEANGGOTAAN DALAM ORGANISASI	CORRELATION COEFFICIENT	1,000	,775**
		SIG. (2-TAILED)	.	,000
		N	43	43
	KINERJA PEGAWAI	CORRELATION COEFFICIENT	,775**	1,000
		SIG. (2-TAILED)	,000	.
		N	43	43

Berdasarkan perhitungan tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.775 dengan taraf signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Keinginan yang kuat untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan Kinerja Pegawai pada penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi yang kuat

C. Tabulasi Silang

**TABEL 5. TABULASI SILANG**

KOMITMEN ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI				JUMLAH	
	RENDAH		TINGGI		F	%
	F	%	F	%		
RENDAH	0	0	3	7	3	7
TINGGI	0	0	40	93	40	93
JUMLAH	0	0	43	100	43	100

Berdasarkan tabel 5, dapat terlihat bahwa 40 orang atau 93% pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja pegawai yang baik, serta ada 3 orang atau 7% pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X memiliki komitmen organisasi yang rendah dan kinerja yang baik

D. Data Demografi Responden

1. Jenis Kelamin

**TABEL 6. JENIS KELAMIN**

JENIS KELAMIN	TOTAL	PRESENTASE
LAKI-LAKI	20	47%
PEREMPUAN	23	53%

2. Pendidikan

**TABEL 7. PENDIDIKAN**

PENDIDIKAN	TOTAL	PRESENTASE
SMA/SMK	28	65%
D3	15	35%

### 3. Usia

**TABEL 8. USIA**

USIA	TOTAL	PRESETASE
22 – 35 TAHUN	25	58%
36 – 48 TAHUN	18	42%

### 4. Masa Kerja

**TABEL 9. MASA KERJA**

MASA KERJA	TOTAL	PRESENTASE
3 – 4 TAHUN	37	87%
5 – 6 TAHUN	6	13%

### E. Pembahasan

keberhasilan tujuan perusahaannya karyawan harus menunjukkan pencapaian kerja dalam bentuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X yang memiliki kinerja baik menunjukkan perilaku pencapaian tuntutan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan, seperti tugas yang diberikan dapat terpenuhi sesuai target, dapat menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan bidangnya, dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan, tidak pernah melanggar batas kehadiran maupun kepulangan, memiliki jadwal kehadiran yang sangat baik dalam bekerja, dan menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama dengan tim.

Tercapainya kinerja yang baik pada pegawai honorer bagian IPSRS ini tidak luput dari adanya hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, salah satu bentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi ialah komitmen organisasi yang berupa kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, serta keinginan yang besar dari karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan konsep Mowday, Porter dan Steers (1982), Komitmen organisasi menekankan pada pemikiran tentang hubungan antara karyawan dengan organisasi

tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi muncul karena adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, kesesuaian ini yang menyebabkan karyawan mau untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X. Dari data yang diperoleh, sebanyak 93% pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang baik. Ketika pegawai sedang dihadapkan dengan kondisi organisasi yang sedang mengalami kendala dalam masalah keuangan, maka para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mampu menghadapi situasi tersebut tanpa menganggapnya sebagai suatu masalah yang besar. Para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi tinggi menganggap setiap masalah yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah X sebagai masalah mereka juga dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.

Selain itu, terdapat pula 7% pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X memiliki komitmen organisasi yang rendah dan kinerja yang baik. Para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi rendah namun memiliki kinerja yang baik ini menyatakan bahwa tempat mereka bekerja saat ini bukan tempat yang nyaman dan berbeda dengan keinginan peribadinya, mereka menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan ini hanyalah untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, sehingga mereka berusaha untuk bekerja dengan baik karena tidak ingin mendapat sanksi pemutusan hubungan kerja, dan jika ada pekerjaan di tempat lain yang sesuai dengan keinginan mereka, para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi rendah memutuskan untuk pindah bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan.

Jika dilihat dari data demografi, dari 43 orang yang memiliki komitmen organisasi tinggi, 24 orang diantaranya atau sebesar 56% berada pada usia 22 sampai 35 tahun, dan sebanyak 16 orang atau sebesar 37% berada pada usia 36 sampai 48 tahun. Jika dibandingkan berdasarkan usia pegawai honorer bagian Instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X memiliki persentase yang relatif sama, usia 22 – 35 tahun sebanyak 24 orang atau 56%, dan usia 36 – 48 tahun sebanyak 16 orang atau 37%, sehingga dapat dikatakan jika usia tidak terlalu berpengaruh pada komitmen organisasi pegawai honorer bagian IPSRS. Selain itu, jika dibandingkan berdasarkan jenis kelamin pegawai honorer bagian Instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X, antara laki-laki dan perempuan yang memiliki komitmen organisasi tinggi menunjukkan persentase yang sama. Laki-laki yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar 47% dan perempuan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar 47%, sehingga dapat dikatakan jika jenis kelamin tidak terlalu berpengaruh pada pada komitmen organisasi pegawai

honorar bagian IPSRS. Namun, jika dilihat berdasarkan data pendidikan terakhir, para pegawai honorar bagian Instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X berada pada tingkat pendidikan antara SMA/SMK maupun D3. Para pegawai honorar bagian IPSRS dengan tingkat pendidikan SMA/SMK maupun D3 merasa bersyukur karena dengan tingkat pendidikan yang dirasa tidak terlalu tinggi, mereka dapat bekerja di suatu instansi yang sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Angle dan Perry (1981) serta Steers (1977) berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya, sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi; akibatnya semakin rendah tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat korelasi positif dengan hubungan yang erat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorar bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X, yaitu dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai honorar bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X.
2. Aspek keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi merupakan aspek yang paling erat hubungannya dengan kinerja pegawai dari pada aspek-aspek lainnya, yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,775. Persamaan nilai dan tujuan antara pegawai dan organisasi membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan berusaha untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dalam kurun waktu yang panjang

#### V. SARAN

Dengan mempertimbangkan hal-hal yang telah diperoleh dari hasil penelitian serta rumusan hasil simpulan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah X untuk dapat mempertahankan komitmen organisasi para pegawai, dengan menempatkan pegawai sesuai dengan minat dan kemampuannya dalam bekerja, serta mempertahankan lingkungan organisasi dan relasi yang telah terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan, karena dengan mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi

dapat mempertahankan kinerja pegawai honorar bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit yang telah menunjukkan kinerja yang baik.

2. Agar dapat melakukan evaluasi kinerja yang lebih baik lagi, sebaiknya pihak Rumah Sakit Umum Daerah X, terutama bagian Sumber Daya Manusia, mengembangkan kembali angket pengukuran kinerja yang telah ada, karena berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terdapat aspek kinerja yang tidak tergambarkan dengan jelas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- [2] Adjoyasa, Muhammad. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung*. Universitas Negeri Lampung. Lampung
- [3] Allen, N.J. & Meyer, J.P. 2000. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* California: Sage Publication
- [4] Baroroh, Septiani. 2013. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- [5] Ingarianti Tri Muji. 2016. *Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang
- [6] Iriani, Yani; Hadiputra, Darmawan. 2010. *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001 : 2008 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia*. Universitas Widyatama
- [7] Jannah, Diina Rodiatul, dan Drs. Mohammad Amir, M.Si, S.Psi. 2018. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [8] Mowday, R.T., & Steers, R.M. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocation Behaviour* 14, 224-247
- [9] Octavianasari, Putri. 2017. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- [10] Sulasih, Tri. 2016. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
- [11] Wulandari Intan. 2018. *Hubungan Antara Stres Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Polisi*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- [12] Zipi, Nidya Pratiwi dan Himam, Fahtul. 2014. *Pengaruh Pelatihan Membangun Relasi Terhadap Peningkatan Kinerja Tim Karyawan Bpr X Yogyakarta*. Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta