

	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 tercapainya 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.