

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI
HARIAN LAMPUNG POST**

(Skripsi)

Oleh

ROBBY MARTALIANO



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI HARIAN LAMPUNG POST

**Oleh:
Robby Martaliano**

Masyarakat Indonesia pada saat ini perkembangannya sangat signifikan, maka berkembang pula kebutuhan di bidang pelayanan dan permintaan akan barang. Hal ini berdampak pada peningkatan permintaan dan pelayanan akan barang. Pelayanan terhadap konsumen tidak akan baik bila perusahaan tidak dapat memberikan pelayanan terhadap SDM oleh sebab itu faktor kontrak psikologis dan komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam hal ini. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Jumlah responden 132 karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan program SPSS.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi pihak PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post adalah PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya melakukan penguatan motivasi pada karyawan agar karyawan dapat selalu mendukung perusahaan, PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya melakukan pendekatan kepada karyawan dengan memotivasi karyawan agar tetap setia kepada perusahaan, dan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya melakukan motivasi kepada karyawan dengan memberi tugas yang menantang agar karyawan terbiasa dengan tugas yang menantang

Kata kunci: Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, dan Kinerja.

ABSTRACT

EFFECT OF PSYCHOLOGIC CONTRACTS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT MASA KINI MANDIRI HARIAN LAMPUNG POST

By:
Robby Martaliano

Indonesian people at this time have very significant development, so there are also growing needs in the field of services and demand for goods. This has an impact on increasing demand and service for goods. Service to consumers will not be good if the company cannot provide services to HR, therefore psychological contract factors and organizational commitment are needed in this regard. The purpose of this study is to determine the effect of psychological contract and organizational commitment on the performance of PT Mandiri Mandiri Harian Lampung Post. The number of respondents is 132 permanent employees of PT Masa Mandiri Mandiri Harian Lampung Post. The analytical tool in this study uses multiple regression with the SPSS program.

The results of this study support the proposed hypothesis that psychological contract has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Suggestions for PT Masa Kini Mandir Harian Lampung Post is PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Daily should strengthen motivation for employees so that employees can always support the company, PT MasaKini Mandiri Harian Lampung Post should approach employees by motivating employees to remain loyal to the company, and PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post should motivate employees by giving challenging tasks so that employees are accustomed to challenging tasks.

Keywords: *Psychological Contract, Organizational Commitment, and Performance*

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASA KINI MANDIRI
HARIAN LAMPUNG POST**

Oleh

Robby Martaliano

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS
DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
MASA KINI MANDIRI HARIAN
LAMPUNG POST**

Nama Mahasiswa : **Robby Martaliano**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1411011116

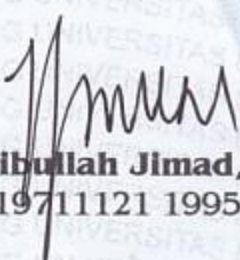
Jurusan : Manajemen


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



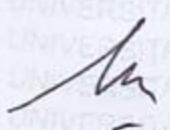
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP 19711121 199512 1 001


Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP 19590308 198503 1 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

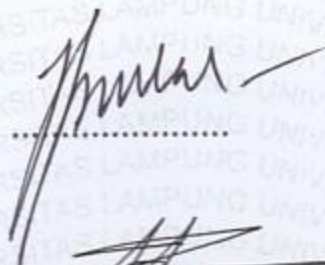

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

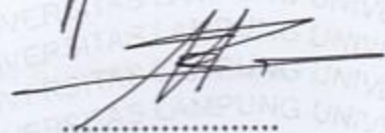
Ketua

: **Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



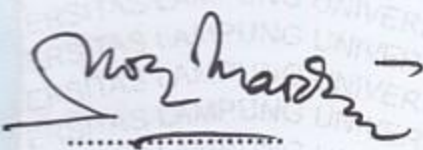
Sekretaris

: **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama

: **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **05 September 2018**

LEMBAR PERNYATAAN MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Robby Martaliano**

NPM : **1411011116**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post" adalah benar hasil karya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil pemikiran orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri dengan tidak menyebutkan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung 20 Mei 2018

Yang membuat pernyataan


Robby Martaliano
NPM. 1411011116

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di kota Bandar Lampung, pada tanggal 28 Maret 1996, sebagai anak ketiga dari lima bersaudara dari Bapak Rohidin dan Ibu Nurlela. Sebelum terdaftar sebagai mahasiswi di Universitas Lampung, peneliti menyelesaikan pendidikan di SD N 2 Sawah Brebes Bandar Lampung, lulus pada tahun 2008, SMP N 24 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2011, dan SMA N 1 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2014.

Tahun 2014, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2017 selama 40 hari di Desa Teluk Dalem Ilir kecamatan Rumbia, Kabupaten Lampung Tengah.

Pada akhir kuliahnya, peneliti melakukan penelitian dengan judul skripsi ***“Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post ”*** yang dibimbing langsung oleh Bapak Habibullah, S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing utama, dan Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. sebagai pembimbing pendamping.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Orang yang paling aku sukai adalah dia yang mau menunjukkan kesalahanku.”
(Umar bin Khattab)

“Majulah tanpa menyingkirkan orang lain, Naiklah tinggi tanpa menjatuhkan orang lain dan bahagialah tanpa menyakitkan orang lain”

(Hugel.G)

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya Allah SWT

Sembah sujud serta puji dan syukurku pada-Mu Allah SWT. Terima kasih taburan cinta, kasih sayang, rahmat dan hidayat-Mu telah memberikan aku kekuatan, kesehatan, semangat pantang menyerah dan memberkatiku dengan ilmu pengetahuan. Engkau berikan secercah cahaya terang serta kemudahan hingga akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu aku limpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Aku persembahkan skripsi ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Rohidin dan Ibu Nurlela Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu tercinta.

Tersayang dan Terkasih Kakakku dan Adikku

Untuk Kakak dan Adikku, terima kasih atas doa dan bantuan serta motivasi kalian selama ini hanya karya ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu Menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

Almamater

Manajemen-Universitas Lampung

SANWACANA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Yuningsih, S.E., M.M. sebagai Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.

4. Muslimin, S.E., M.Sc. selaku dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses perkuliahan.
5. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing I, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi.
6. Mirwan Karim, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi.
7. Zainnur M Rusdi, S.E., M.Sc. selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
8. Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
9. Dina Safitri, S.E., MIntnlBus. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
11. Mas Tri selaku penjaga gedung A Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung lainnya.
12. HRD PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

13. Ibuku tercinta yang tiada duanya, ibu yang selalu mencintaiku, mendoakanku, memberikan dukungan, memberikan nasihat, memberikan motivasi demi keberhasilan dan kesuksesanku. Ibu yang selalu sabar dan tidak pernah lupa mengingatkanku akan kebaikan dunia juga akhirat. Untuk Bapakku tercinta yang juga selalu mencintaiku, mendoakanku, memberikan dukungan, memberikan nasihat dan memberikan motivasi.
14. Kakakku Rosy Feberiani dan Rosa Febriana dan adikku M. Romy Apriliando dan Rola Martalena serta seluruh keluarga besar yang selalu sayang padaku dan selalu memberikan semangat.
15. Teman-teman tersayangku Cherry Acerola Safira, Mickho Saputra, M. Riansyah T, M. Ridho JN, Rahmat S, Ismail Yusuf, Julio Cheppy M, Rio Syaifudin, Syaifudin Mu'min, Mukhtar Purnama, Ardanta Istari, Achmad Rama, Nata Sejagat, M Varian R, Fadil, dan Alexander Irawan yang telah memperindah dan membuat masa perkuliahan sangat menyenangkan.
16. Seluruh mahasiswa seperjuangan Manajemen 2014 dan mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2014 atas segalanya selama masa perkuliahan hingga akhir.
17. Teman KKN tersayang Lutfi, Alfrandi, Popi, Fitri, Maolya, dan Putri yang menemani dalam KKN
18. Bang Rijal, A'a Minan, Mas Imam dan yang lainnya tidak pernah lelah memberikan semangat, motivasi dan mengajariku.
19. Semua orang yang hadir di kehidupanku yang tidak mungkin disebutkan satu per satu yang telah memberikan kesan yang berbeda-beda.

Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan segala anugerahnya serta membalas kebaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandarlampung, 21 Mei 2018

Penulis,

Robby Martaliano

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan	12
D. Manfaat Penelitian	13
II TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kontrak Psikologis	14
1. Pengertian Kontrak Psikologis	14
2. Aspek-aspek Kontrak Psikologis	16
3. Jenis Kontrak Psikologis	17
B. Komitmen Organisasi	21
1. Pengertian Komitmen Organisasi	21
2. Tipe-tipe Komitmen Organisasi	22
3. Faktor-faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi	23
C. Kinerja Karyawan	25
1. Pengertian Kinerja Karyawan	25
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	26
3. Karakteristik Kinerja Karyawan	27
D. Penelitian Terdahulu	28
E. Kerangka Pemikiran	29
F. Hipotesis	31
III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Jenis dan Sumber data	32
1. Data Primer	32
2. Data Sekunder	33

C. Populasi Dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	35
1. Variabel Penelitian	35
2. Defenisi Operasional Tabel	35
E. Metode Pengumpulan Data	36
1. Kuesioner	37
2. Studi Kepustakaan	37
F. Uji Instrumen Penelitian	37
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	38
3. Uji Normalitas	39
G. Analisis Data Kuantitatif	39
H. Pengujian Hipotesis	39
1. Uji t (Parsial)	40

IV. HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden	41
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	41
2. Responden Berdasarkan Usia	42
3. Responden Berdasarkan Pendidikan	42
B. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	45
3. Uji Normalitas	47
C. Deskripsi Pernyataan Responden	47
1. Tanggapan Tentang Variabel Kontrak Psikologis	48
2. Tanggapan Tentang Variabel Komitmen Organisasi	50
3. Tanggapan tentang Variabel Kinerja Karyawan	52
D. Analisi Data Kuantitatif	55
E. Uji Hipotesis	57
1. Uji t (Parsial)	57
F. Pembahasan	58
1. Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan	58
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	60

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan62
B. Saran62
C. Keterbatasan Penelitian.....63

DAFTAR PUSTAKA 64
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016	6
1.2 Target dan Realisasi Penjualan PT. Masa Kini Harian Lampung Post 2016.....	7
1.3 <i>Turnover</i> Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.....	9
1.4 Jumlah Promosi Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.....	11
3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan	41
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.4 Hasil Uji Validitas.....	43
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.6 Hasil Uji Normalitas	47
4.7 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Relasional (X1.1).....	48
4.8 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Transaksional (X1.2).....	49
4.9 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Efektif (X2.1)	50
4.10 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Berkelanjutan (X2.2).....	51
4.11 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Komitmen Normatif (X2.3) `	51
4.12 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Tugas (Y.1).....	53
4.13 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Kontekstual (Y.2)	53
4.14 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Kontra Produktif (Y.3).....	54
4.15 Nilai R ²	56
4.16 Uji t Variabel Kontrak Psikologis (X1)	57
4.17 Uji t Variabel Kom itmen Organisasi (X2).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Rerangka Pemikiran	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Jawaban Responden Mengenai Kontrak Psikologis
3. Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi
4. Jawaban Responden Mengenai Kinerja
5. Frekuensi Jawaban
6. Uji Validitas
7. Uji Reliabilitas
8. Uji Normalitas
9. Uji t

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang menggerakkan suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga serta dikembangkan oleh organisasi. Kebanyakan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktivitas perusahaan (Handoko, 1998).

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Kinerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti, mangkir kerja, kerja lamban, dan berhenti kerja. Hal ini berakibat pada kerugian bagi karyawan walaupun dampak kerugiannya tidak terlalu nampak jelas. Sebaliknya kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi kerja yang positif

sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri (Maslan, 2011).

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat diketahui dengan suatu pengukuran dan penilaian kinerja, yaitu dengan melakukan pengukuran dan penilaian kinerja. Menurut Maslan (2011) pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria, langkah selanjutnya ialah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut selama periode tertentu. Setelah itu membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama, sehingga didapatkan suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur.

Sedangkan penilaian kinerja merupakan evaluasi dari pimpinan terhadap kinerja pegawai atau karyawan supaya hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Ketika dilaksanakan pengukuran dan penilaian kinerja karyawan, perusahaan harus melihat beberapa faktor yang menjadi acuan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya (Maslan, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Tsui (2013), menunjukkan bahwa faktor yang menjadi acuan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kontrak psikologis dan komitmen organisasi dari karyawan tersebut. Kontrak psikologis suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik vertikal maupun horizontal antar karyawan akan mampu menciptakan lingkungan, suasana dan kondisi kerja yang nyaman. Proses penciptaan *good human relationship* dapat dilakukan manajemen perusahaan dengan menerapkan kontrak psikologis.

Hardiyanto (2011) menyatakan kontrak psikologis dalam suatu perusahaan adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan perusahaan. Kontrak psikologis merupakan suatu kumpulan-

kumpulan harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu atau karyawan dalam perusahaan tanpa memandang jabatan yang selalu ada sepanjang individu di sebuah perusahaan. Kunci dari kontrak psikologis adalah mutualitas di antara individu dengan individu, maupun individu dengan perusahaan. Mutualitas hanya terjadi dan muncul apabila masing-masing dari pihak yang berkepentingan atau bersangkutan memiliki tujuan dan yakin untuk dapat dicapai, serta menyeimbangkan kontrak psikologis pada kedua belah pihak bahwa mutualitas dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai (Hardiyanto, 2011)

Hal ini didukung oleh Amstrong (2004) kontrak psikologis sebagai kontrak informal tidak tertulis, terdiri dari harapan karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. Artinya, kontrak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan untuk berpromosi, serta berkomitmen terhadap perusahaan.

Fokus dari kontrak psikologis adalah bagaimana membangun kondisi yang kondusif bagi karyawan. Kontrak psikologis tersebut merupakan rangsangan dan motivator untuk karyawan untuk semakin terikat dengan pekerjaan maupun perusahaannya. Menurut pernyataan Bhatnagar (2007) dalam Hardiyanto (2011) lebih dari *decade* terakhir, banyak studi menunjukkan dukungan empiris pada kontrak psikologi sebagai motivator penting untuk karyawan.

Kontrak psikologis yang sangat kuat dapat mengharmoniskan hubungan karyawan dengan atasan dan perusahaannya, sebaliknya apabila kontrak psikologis diterapkan secara tidak kuat atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka dapat menyebabkan timbulnya suatu masalah seperti meningkatkan rasa *disengaged* karyawan. Artinya, apabila perusahaan dapat memberikan kebutuhan karyawannya yang merupakan sebuah harapan, maka karyawan dapat lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan penuh semangat. Motivasi karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi atau kinerja pada perusahaan untuk lebih maju dan berkembang. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik, maka karyawan tidak dapat memberikan kinerja atau kontribusi yang baik pula.

Perusahaan harus dapat menunjang fungsi dari kontrak psikologis yang optimal, dalam pelaksanaannya seringkali perusahaan mengalami hambatan, misal timbulnya ketidakpuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meminimalisir adanya ketidakpuasan pada diri karyawan, perusahaan seharusnya dapat mengabdikan harapan karyawan atau memberikan kontribusi berdasarkan kebutuhannya, dikarenakan apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Timbulnya motivasi karyawan tersebut juga dapat mempengaruhi timbulnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Komitmen merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan kewajiban. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula karyawan untuk

diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Sulianti, 2009). Dapat dikatakan, komitmen organisasi dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja setiap karyawan.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat berpengaruh terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, misalnya kinerja yang tinggi, loyalitas karyawan, dan *turnover* yang rendah. Diana (2009), mengungkapkan bahwa komitmen yang tinggi berhubungan dengan rendahnya pindah kerja, kelambanan dapat dikurangi, dan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yeliz (2013), menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang serupa dilakukan oleh Barlian (2014), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dalam penelitian tersebut memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti meneliti sebuah perusahaan yaitu PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Permasalahan yang terkait dengan penjelasan diatas yaitu tentang masalah kontrak psikologis dan komitmen organisasi yang diterima oleh karyawan PT Masa Kini Mandiri. Terkadang harapan karyawan mulai dari tuntutan kenaikan gaji, serta tuntutan pemberian fasilitas ini yang masih menjadi permasalahan yang di hadapi PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Sehingga ketika harapan itu dapat diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dan perusahaan apakah mendapat timbal balik yang diharapkan oleh perusahaan juga. Oleh sebab itu peneliti mencoba meneliti tentang kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Berdasarkan surat Menteri Penerang Republik Indonesia No. 0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post memprioritaskan iklan sebagai jaminan untuk keberlangsungan perusahaanya. Kegiatan yang dilakukan pada perusahaan tersebut antara lain menawarkan pemasangan iklan terhadap konsumen sebelumnya PT Masa Kini Mandiri Lampung Post tetap mempertahankan pelanggan pemasang iklan tetap atau pelanggan setia, yang bertahun-tahun memasang iklannya di PT Masa Kini Mandiri Lampung Post.

PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post memiliki jumlah karyawan sekitar 228 karyawan. Karyawan surat kabar harian umum Lampung Post terbagi menjadi beberapa kategori yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan honorer. Karyawan tetap dan kontrak berada pada bagian redaksi, pracetak, produksi, usaha. Sedangkan karyawan honorer berada pada bagian lepas, koresponden, promosi penjualan, dan karyawan dalam pelatihan (*OJT*). Adapun data karyawan surat kabar harian umum Lampung Post sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post
2016**

Tetap dan Kontrak	
Redaksi	68
Percetakan	10
Produksi	20
Usaha	92

Lanjutan Tabel 1.1

Honorer	
Lepas	13
Koresponden	21
Promosi Penjualan	3
Karyawan dalam Pelatihan (<i>OJT</i>)	1
Total	228

Sumber: HRD PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.

Tabel 1.1 Merupakan tabel banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Masa Kini Mandiri Lampung Post bagian redaksi berjumlah 68 orang, bagian pracetak 10 orang, bagian produksi 20 orang, bagian usaha 92 orang, bagian lepas 13 orang, bagian koresponden 21 orang, bagian promosi penjualan 3 orang, dan bagian karyawan dalam pelatihan (*OJT*) 1 orang.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

Bulan	Target (Eksemplar)	Realisasi (Eksemplar)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	650.000	559.170	86
Februari	635.500	560.300	88
Maret	635.500	553.200	87
April	630.500	443.142	70
Mei	630.500	456.731	72
Juni	650.000	542.304	83
Juli	645.000	623.600	96
Agustus	655.000	596.243	91
September	650.000	563.564	87
Oktober	655.000	571.234	87
November	655.000	597.200	91

Lanjutan Tabel 1.2

Bulan	Target (Eksemplar)	Realisasi (Eksemplar)	Tingkat Pencapaian (%)
Desember	655.000	621.351	94
Rata-rata			86

Sumber: HRD PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.

Tabel 1.2 Menunjukkan target dan realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Berdasarkan tabel diatas Penjualan dari PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post pada tahun 2016 masih berfluktuasi atau masih naik turun, tabel diatas belum mampumencapai nilai yang telah ditetapkan secara keseluruhan target 2016 yaitu 89% dan target tercapainya sebesar 86% sehingga target belum, tercapai dan masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post masih belum maksimal.

PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post mengalami fluktuasi jumlah karyawan. *Turnover* karyawan dapat dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan berdampak pada kinerja yang kurang optimal didalam perusahaan, faktor kontrak psikologis cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, ketika kontrak psikologis antara karyawan dan perusahaan tidak terpenuhi, hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan, dan komitmen bekerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan organisasi berjalan secara efektif. Dibawah ini merupakan table 1.3 tingkat *turnover* pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

Tabel 1.3 Turnover karyawan Tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	132
2	Februari	1	2	131
3	Maret	2	1	132
4	April	-	3	128
5	Mei	2	-	130
6	Juni	-	3	127
7	Juli	1	1	127
8	Agustus	3	2	128
9	September	2	1	129
10	Oktober	-	1	128
11	November	3	-	131
12	Desember	2	1	132

Sumber: HRD PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.

Tabel 1.3 Menunjukkan tingkat *turnover* pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2016. pada bulan februari karyawan masuk 1 orang, sedangkan karyawan yang keluar 2 orang, pada bulan maret karyawan masuk 2 orang, sedangkan karyawan yang keluar 1 orang, pada bulan april terdapat 3 orang karyawan yang keluar, pada bulan mei ada 2 orang karyawan yang masuk, bulan juni terdapat 3 orang karyawan yang keluar, bulan juli ada 1 orang keluar, pada bulan yang sama ada 1 orang yang masuk, bulan agustus ada 3 Orang masuk, sedangkan yang keluar 2 orang, bulan september terdapat 2 orang yang masuk dan 1 orang yang keluar, bulan okrober ada 1 orang yang keluar, bulan november terdapat 3 orang yang masuk, bulan desember terdapat 2 orang yang masuk, sedangkan 1 orang yang keluar.

Karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu mendapat pekerjaan di tempat lain, mengikuti keluarga, memiliki perbedaan

kesepakatan dengan perusahaan mengenai berbagai hal seperti gaji dan sebagainya, dan melanggar perjanjian.

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang masuk})}{\frac{1}{2}\sum(\text{Karyawan awal} - \text{karyawan akhir})} \times 100$$

Sumber : Hasibuan (2006)

Rumus tersebut dapat dihitung *turnover* karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Turnover} &= \frac{(15 - 16)}{\frac{1}{2}(132 - 132)} \times 100\% \\ &= 0,000075 \% \end{aligned}$$

Data diatas setiap bulan rata-rata karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post terdapat yang keluar hal ini menunjukan masih rendahnya komitmen karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Karyawan yang keluar terbesar terjadi pada bulan April dan bulan Juni yaitu sebanyak 3 orang masing-masing bulannya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja dari perusahaan menjadi terganggu dan dapat menyebabkan hasil yang kurang optimal.

Hubungan kontrak psikologis ini, karyawan memiliki harapan kepada organisasi dalam kaitannya dengan faktor seperti promosi, gaji, dan pengembangan karir. Di sisi lain perusahaan mengharapkan karyawannya agar bekerja dengan maksimal (Griffin, 2004). Perusahaan mengharapkan agar memiliki karyawan yang mau dan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan

baik, bahkan lebih baik dari yang diharapkan. Oleh karena itu, sangat diperlukan komunikasi yang baik pula antar karyawan yang dapat saling membantu dan bekerja sama.

Kesempatan promosi pada karyawan harus di lakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dan dihargai setiap pekerjaannya. Pada PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post promosi karyawan untuk kejabatan yang lebih tinggi dapat dilihat pada table 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4 Jumlah Promosi Karyawan Tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

No	Bulan	Jumlah Promosi Karyawan	Divis
1	Januari	3	Pjs.Askadiv,Pjs.Redaktur,koresponden
2	Februari	1	Pjs.Redaktur
3	Maret	1	Spv.umum
4	April	2	Training
5	Mei		
6	Juni		
7	Juli		
8	Agustus	1	Kabag.Percetakan
9	September		
10	Oktober		
11	November		
12	Desember		

Sumber: HRD PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.

Tabel 1.4 menunjukan jumlah promosi karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2016 dapat dilihat bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan masih jarang di lakukan pada tabel di atas bahkan jumlah promosi karyawan selama satu tahun sebanyak 8 promosi jabatan. Hal ini dikarenakan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post hanya melaksanakan promosi jabatan apabila adanya jabatan yang kosong. Kesempatan promosi yang

jarang terjadi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang disebutkan oleh Rousseau (2000) bahwa kesempatan promosi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kontrak psikologis.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MASA KINI MANDIRI HARIAN LAMPUNG POST”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HPOTESIS

A. Kontrak Psikologis

1. Pengertian Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu menyangkut apa yang akan dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai balas jasa. (Griffin 2004). Jadi, kontrak psikologis tidak tertulis di atas kertas dan tidak semua ketentuannya dinegosiasikan secara eksplisit antara individu dengan organisasi.

Menurut Rousseau (2000), mendefinisikan kontrak psikologi sebagai persepsi karyawan tentang perwujudan dan kewajiban timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan. Menurut Schein (2010) menyatakan kontrak psikologis adalah suatu harapan yang dimiliki masing-masing pihak, karyawan dan perusahaan, terhadap yang lainnya dan kewajiban yang dimiliki oleh dan kepada satu pihak dengan pihak lain. Kontrak psikologis ini sering dipahami dari sudut pandang karyawan bukan dari sudut pandang perusahaan.

Kontrak psikologis yaitu suatu kesepakatan tidak tertulis antara seorang karyawan dan organisasi yang merinci apa yang diharapkan oleh masing-masing pihak untuk diberikan dan diterima dari pihak lainnya. Ivancevich (2006). Beberapa aspek dari hubungan ketenagakerjaan, seperti gaji, mungkin dinyatakan

secara eksplisit, namun ada kesepakatan implisit yang berfokus pada pertukaran yang melibatkan kepuasan, pekerjaan yang menantang, perlakuan yang adil, kesetiaan dan kesempatan untuk menjadi kreatif, mungkin dinyatakan secara tidak langsung diatas kesepakatan tertulis.

Karyawan memiliki harapan kepada organisasi mereka dalam kaitannya dengan faktor seperti promosi, gaji, dan pengembangan karir. Di sisi lain, perusahaan mengharapkan kemauan untuk bekerja, loyalitas, dan keterlibatan kerja dari karyawan. Sehingga ada hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan tersebut, apabila karyawan bekerja dengan baik dan mendukung kemajuan perusahaan maka perusahaan juga akan memenuhi harapan karyawan berkaitan dengan pemberian gaji.

Menurut Mathis (2006) kontrak psikologis didefinisikan sebagai harapan tidak tertulis bahwa tenaga kerja dan pemberi kerja mempunyai sifat alamiah dari hubungan kerja mereka. Karena kontrak psikologis ini bersifat individual dan subyektif serta berfokus pada harapan akan keadilan yang tidak dapat didefinisikan secara jelas oleh tenaga kerja. Kesepakatan baik barang nyata (seperti upah, *benefit*, produktivitas tenaga kerja, dan kehadiran) maupun barang tidak nyata (seperti kesetiaan, perlakuan adil, dan keamanan kerja) tercakup dalam kontrak psikologis antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Banyak perusahaan berusaha menjelaskan dengan rinci harapan mereka melalui buku pedoman tenaga kerja dan pedoman kebijakan, namun materi tersebut hanyalah sebagian dari hubungan kontraktual secara keseluruhan.

Kesetiaan dianggap penting karena ada harapan-harapan yang harus dipenuhi, misalkan pemberi kerja menyediakan kompensasi yang kompetitif,

benefit yang dirancang untuk tenaga kerja, fleksibilitas untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah. Di sisi lain tenaga kerja harus memberikan kemajuan keterampilan yang terus menerus, waktu yang masuk akal dengan organisasi, usaha yang lebih apabila diperlukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis didefinisikan dalam bentuk kontribusi dari individu terhadap organisasi. Individu memberikan beragam kontribusi seperti upaya, keahlian, kemampuan, waktu, kesetiaan, dan lain-lain untuk organisasi. Sebagai imbalan untuk kontribusi-kontribusi ini, organisasi memberikan insentif kepada karyawan. Sejumlah insentif, seperti gaji, dan peluang pengembangan karir adalah balas jasa berwujud. Insentif- insentif lain, seperti jaminan kerja dan status bersifat tidak berwujud.

2. Aspek - aspek Kontrak Psikologis

Menurut Rousseau (2000) menekankan bahwa aspek kontrak psikologis mengacu pada keyakinan tentang janji- janji organisasi kepada karyawannya atas kontribusi mereka terhadap organisasi ketika kinerja mereka baik, seperti pengembangan karir karyawan, penawaran posisi pekerjaan yang terbaik kepada karyawan, lingkungan sosial pekerjaan yang menyenangkan, gaji yang setara dengan pekerjaan karyawan.

Ketika organisasi memenuhi kewajibannya terhadap karyawan maka karyawan akan berkontribusi sepenuhnya terhadap organisasi dengan menyeimbangkan masalah pribadi dengan masalah di dalam organisasi, keluwesan karyawan dalam bekerja, loyalitas karyawan terhadap organisasi, perilaku karyawan yang baik kepada sesama maupun atasannya, dan ketersediaan karyawan berkerja dengan maksimal (Rousseau 2000).

Kontrak psikologis merupakan hubungan antara organisasi dengan karyawan, ketika suatu organisasi mampu memenuhi harapan karyawan tentang pengembangan karir, penawaran pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang baik, pembayaran gaji yang sepadan, menghormati dan memahami keadaan pribadi karyawan maka karyawan juga akan bersedia memberikan wujud timbal balik kepada perusahaan. Timbal balik tersebut seperti memberikan kualitas kerja yang baik, kesediaan untuk bekerja lembur, lebih loyal terhadap perusahaan, berperilaku baik, jujur, dan menjaga nama baik perusahaan, dan bersedia melakukan tugas yang diberikan organisasi (Rousseau 2000).

3. Jenis Kontrak Psikologis

Menurut Rousseau (2000) kontrak psikologis dibagi kedalam dua bentuk yaitu :

a) *Transactional Contract*

Transactional contract atau kontrak transaksional merupakan bentuk perjanjian jangka pendek dan berfokus pada aspek pertukaran ekonomis (uang) dengan jenis pekerjaan yang sempit dan keterlibatan karyawan yang sedikit dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan yang terjalin dibangun tidak berdasarkan jangka waktu bekerja yang lama. Hubungan kerja dalam kontrak transaksional akan berakhir ketika kinerja karyawan dianggap buruk atau kontrak tertulis berakhir. Terdapat dua dimensi utama dalam kontrak transaksional, yaitu (Rousseau 2000):

- 1) *Narrow*, yaitu karyawan hanya diwajibkan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perintah organisasi. Organisasi membatasi keterlibatan karyawan

dalam organisasi dan memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan.

- 2) *Short term*, karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi selamanya dan berkomitmen untuk bekerja hingga batas waktu tertentu. Organisasi menawarkan hubungan kerja yang hanya untuk jangka waktu tertentu dan tidak berkewajiban untuk menjamin karir karyawan jangka panjang.

b) *Relational Contract*

Relational contract atau kontrak relasional memiliki jangka waktu yang panjang dan berakhirnya tidak dapat ditentukan. Jenis kontrak ini juga melibatkan faktor sosio-emosional seperti kepercayaan, keamanan dan loyalitas. Terdapat dua dimensi kontrak relasional, yaitu (Rousseau 2000) :

- 1) *Stability*, karyawan diwajibkan untuk bekerja pada organisasi untuk jangka waktu yang relatif lama dan melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaannya. Organisasi dalam hal ini menawarkan kompensasi yang stabil dan hubungan kerja jangka panjang.
- 2) *Loyalty*, karyawan diwajibkan untuk mendukung organisasi, menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi. Selain itu, karyawan diharapkan menjadi anggota organisasi yang baik. Sebaliknya organisasi memberikan komitmen untuk menjamin kesejahteraan dan kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

c) *Balanced*

Balanced merupakan bentuk perjanjian yang dinamis dan terbuka, dikondisikan pada keberhasilan ekonomi perusahaan dan kesempatan pekerja untuk mengembangkan keuntungan karir. Pekerja dan perusahaan berkontribusi besar untuk belajar dan pengembangan masing-masing. Imbalan kepada pekerja didasarkan pada kinerja dan kontribusi untuk perusahaan, terutama dalam menghadapi perubahan tuntutan karena tekanan pasar. Terdapat tiga dimensi dalam kontrak yang seimbang, yaitu (Rousseau 2000) :

- 1) *External employability*, yaitu pengembangan karir pada tenaga kerja eksternal. Karyawan diwajibkan untuk mengembangkan keterampilan berharganya.

Perusahaan telah berkomitmen untuk meningkatkan kerja jangka panjang pekerja di luar organisasi serta didalamnya.
- 2) *Internal advancement*, yaitu karir dalam pasar tenaga kerja internal. Karyawan diwajibkan untuk mengembangkan keterampilan yang dihargai oleh perusahaan saat ini. Perusahaan telah berkomitmen untuk menciptakan peluang pengembangan karir pekerja dalam perusahaan.
- 3) *Dynamic performance*, yaitu karyawan wajib untuk berhasil melakukan hal baru dan tujuan yang lebih menuntut, yang dapat berubah di masa depan, untuk membantu perusahaan menjadi tetap kompetitif. Perusahaan telah berkomitmen untuk mempromosikan pembelajaran terus menerus untuk membantu karyawan berhasil mengeksekusi dan meningkatkan standart kinerja.

d) *Transitional*

Transitional merupakan bukan kontrak psikologis yang terbentuk sendiri, tapi kognitif menyatakan konsekuensi dari perubahan organisasi dan transisi yang berada bertentangan dengan pengaturan kerja yang ditetapkan sebelumnya. Terdapat tiga dimensi kontrak transisi, yaitu (Rousseau 2000) :

- 1) *Mistrust*, karyawan percaya bahwa perusahaan tidak konsisten dalam mengirimkan sinyal niat; karyawan tidak percaya kepada perusahaan. Perusahaan menyembunyikan informasi penting dari karyawan. Perusahaan tidak percaya terhadap pekerjanya.
- 2) *Uncertainly*, karyawan tidak pasti mengetahui sifat kewajibannya sendiri bagi perusahaan. Perusahaan mengukur dan menilai karyawan yang tidak pasti mengenai komitmen masa depan perusahaan kepadanya.
- 3) *Erosion*, karyawan mengharapkan untuk menerima lebih sedikit keuntungan masa mendatang darinya kontribusi untuk perusahaan dibandingkan dengan masa lalu; mengantisipasi penurunan terus di masa depan. Perusahaan memiliki perubahan yang mengurangi upah karyawan dan manfaat, mengikis kualitas kehidupan kerja dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Dari uraian di atas, terdapat perbedaan antara kontrak transaksional dan kontrak relasional. Kontrak transaksional dikarakteristikan dengan perjanjian yang bersifat moneter dengan keterlibatan karyawan yang terbatas dalam organisasi. Sedangkan pada kontrak relasional dikarakteristikan dengan hubungan jangka panjang dan tidak terbatas waktu, dan memperkenalkan suatu hubungan yang terus menerus antara karyawan dan organisasi.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (1997) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi diri individu pada suatu organisasi. Karyawan dianggap berkomitmen untuk sebuah organisasi jika mereka rela melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan organisasi. Tingginya tingkat usaha yang diberikan oleh karyawan dengan tingkat komitmen organisasi akan menyebabkan tingkat yang lebih tinggi dari kinerja dan efektivitas baik individu dan tingkat organisasi.

Dari sudut pandang sikap, komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Luthans 2005). Dengan kata lain, komitmen organisasi ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan

pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Triatna (2015), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai :*“The relative strength of an individuals identification with and involvement in a particular organization.”* Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekadar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Triatna (2015), mendefinisikan komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota orang yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2. Tipe - tipe Komitmen Organisasi

Berikut jenis-jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1990) adalah:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Jenis-jenis komitmen organisasi yang cenderung timbul dalam diri karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Jenis-jenis tersebut diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1997).

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi ke dalam dua variabel yaitu:

a. Variabel demografis

Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi.

b. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik serta kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik organisasi Termasuk dalam karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Widayati (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Prestasi kerja karyawan telah didefinisikan sebagai kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari setiap karyawan.

Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan

bekerja sama. Mathis dan Jackson (2006). Dalam hal ini kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena berkaitan dengan apa yang diberikan organisasi untuk dilakukan oleh karyawan.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik, karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Dengan peningkatan kompetisi, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja karyawan untuk bersaing di pasar global karena kinerja karyawan yang meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans, *et al.* (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. **Kinerja tugas**, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan

dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.

2. **Kinerja kontekstual**, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.
3. **Perilaku kerja kontraproduktif**, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya, melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi;
- b. Memiliki tujuan yang realistis. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya;
- c. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya;
- d. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang kontrak psikologis, komitmen organisasi, kinerja karyawan:

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><i>Employee's Job Performance: The Effect Attitude Toward Work, Organizational Commitment And Job Satisfaction</i> Pada Staf Manajerial dan Non-Manajerial PT. Intech Anugrah Indonesia (PT. Intech).</p> <p>Oleh: Aries dan Risqy (2013)</p>	<p>Berdasarkan hasil tes, menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang mempengaruhi dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intech.</p>
2.	<p>Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada SPBU Coco MT Haryono</p> <p>Oleh: Nydia (2012)</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p><i>The Influence Of Psychological Contract And Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance</i>" Studi Kasus Pada Karyawan Hotel International di Taiwan</p> <p>Oleh: Tsui, <i>et. al.</i> (2013),</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Tingginya kadar psikologis akan meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	<p>Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candiloka Jamus Ngawi Jawa Timur.</p> <p>Oleh: Widayati (2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen dan kontrak psikologis karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi diri individu pada suatu perusahaan. Karyawan dianggap berkomitmen untuk perusahaan jika mereka rela melanjutkan hubungan mereka dengan perusahaan dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingginya tingkat usaha yang diberikan oleh karyawan dengan tingkat komitmen perusahaan akan menyebabkan tingkat yang lebih tinggi dari kinerja karyawan pada PT. Candiloka Jamus</p>

E. Rerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan. Berdasarkan perumusan masalah maka hubungan antara kontrak psikologis, komitmen organisasi dan kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :

Menurut Tsui, *et al* (2013) kontrak psikologis adalah keyakinan individu mengenai syarat dan kondisi dari perjanjian pertukaran timbal balik antara karyawan dengan organisasi.

Indikator kontrak psikologis menurut Tsui, *et al* (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kontrak Psikologis Relasional
2. Kontrak Psikologis Transaksional

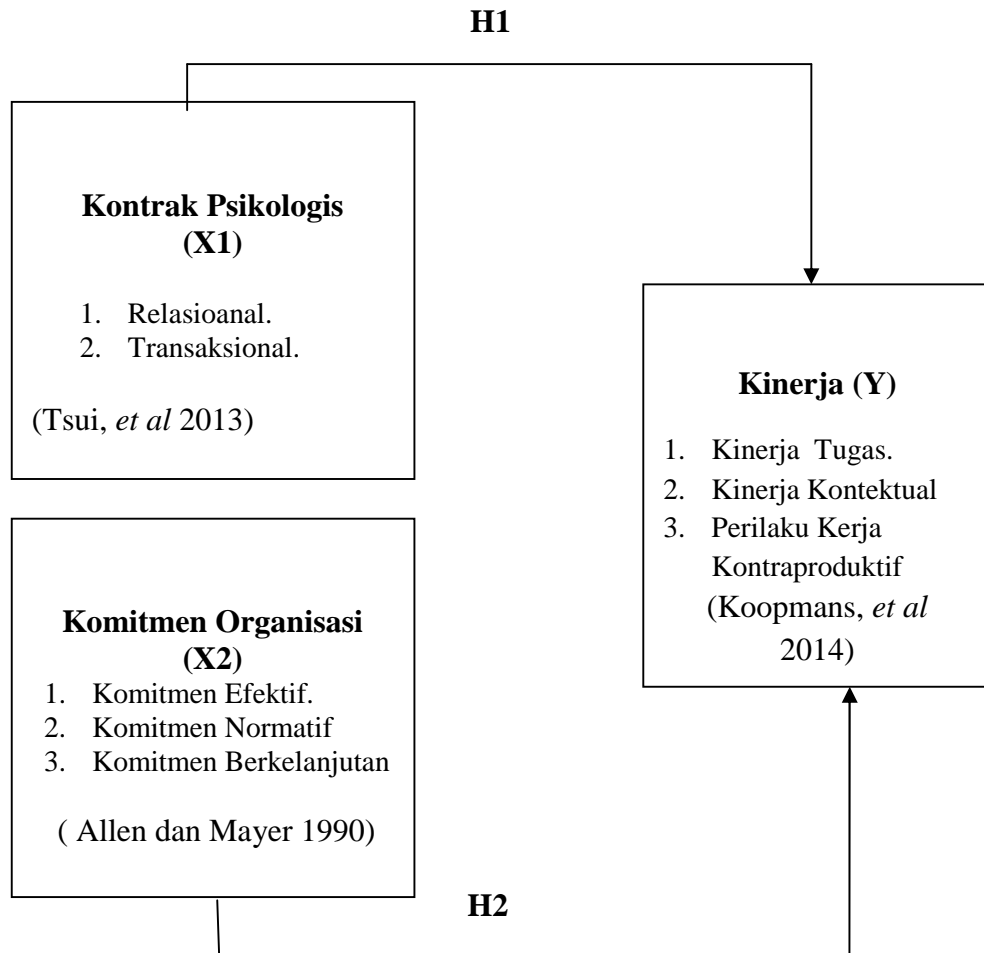
Menurut Meyer dan Allen (1990), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. 4 indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1990):

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Menurut Koopmans, *et al.* (2014) indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerjakontraproduktif

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kontrak psikologis, komitmen organisasi, dan kinerja maka kerangka penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Kontrak psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

H2 = Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sanusi, 2011).

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk

mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post seperti gambaran umum perusahaan, hasil pengisian kuesioner dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post seperti jumlah karyawan, absensi karyawan dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

- b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sanusi (2011) populasi adalah kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dari penjelasan tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post sebanyak 228 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2009).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode non-probability sampling dengan teknik Purposive Sampling (*Judgement Sampling*) yaitu sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian. Menurut Sanusi (2011) Purposive Sampling yaitu cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan oleh pakar atau *expert*. Teknik ini merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel tersebut yang dipertimbangkan memiliki hubungan yang

sangat erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun kriteria yang penulis terapkan yaitu karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Jumlah karyawan tetap sebesar 132.

D. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap penelitian, variabel penelitian ditentukan berdasarkan masalah yang ada di lapangan setelah survey dilakukan. Penjelasan ini mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-

indikator yang membentuknya. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kontrak Psikologis (X1)	Kontrak psikologis adalah keyakinan individu mengenai syarat dan kondisi dari perjanjian timbal balik antara karyawan dengan organisasi Tsui, <i>et al</i> (2013)	1. Relasional 2. Transaksional Tsui, <i>et al</i> (2013)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1).
Komitmen organisasi (X2)	Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Meyer (1990)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan Allen dan Meyer (1990)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1).
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.(Koopmans, <i>et al.</i> 2014)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja produktif. Koopmans, <i>et al.</i> ,(2014)	Skala Likert: SS sampai STS (5 sampai 1).

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner yaitu :

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat (Sekaran 2006). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarakan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Studi Kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literature dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

F. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian dimana metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, maka kuesioner sebelum disebarakan harus diuji kevalidan item-

item pertanyaannya. Uji tersebut dapat berupa uji validitas dan reliabilitas. Penjelasan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS . Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO \geq 0,5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* $>$ 0.6.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.

G. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

y	: kinerja
x_1	: kontrak psikologis
x_2	: komitmen organisasi
	: <i>konstanta</i>
a	: <i>koefisien</i>
b_1	: <i>koefisien</i>
b_2	: <i>koefisien</i>
e	: <i>error term</i>

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua uji, yang pertama adalah uji t (parsial) dan yang kedua adalah uji f (simultan). Penjelasan mengenai uji t dan uji f adalah sebagai berikut:

1. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis dapat didukung.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis tidak dapat didukung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Kesimpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian ini yaitu bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan:

1. Kontrak psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Adanya pengaruh positif kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kontak psikologis seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Adanya pengaruh positif kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kontrak psikologis seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya

B. Saran

Beberapa hal yang yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, yaitu:

1. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya melakukan penguatan motivasi pada karyawan agar karyawan dapat selalu mendukung perusahaan.
2. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya melakukan pendekatan kepada karyawan dengan memotifasi karyawan agar tetap setia kepada perusahaan.
3. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya melakukan motivasi kepada karyawan dengan memberi tugas yang menantang agar karyawan terbiasa dengan tugas yang menantang.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu di sampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan tetap yang bekerja di PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas sampel penelitian, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya diharapkan lebih bervariasi dengan menambahkan variabel lainnya seperti motivasi dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Barlian N. (2014). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Parukabupaten Jember. *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Jember*. 366-371.
- Allen dan Meyer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organization. Great Britain. *Journal Of Occupational Psycholog*, 63, 1-18.
- Allen dan Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Researchan Application*. California: Sage Publications.
- Amstrong, Michael dan Baron. (2004). Performance Management. Alih Bahasa: Toni Setiawan. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bryan, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Acta Diuma*. Vol III. No.4.
- Diana, Sulianti. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, 31-37.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 3.No.1.12.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. (2004). *Perilaku Organisasi*. (Gina Gania, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, Hani T. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BBPE.

- Hardiyanto. (2011). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif Terhadap *Employee Engagement* yang Berdampak pada Keefektifan Kerja Karyawan Hotel Jentra Dagen, Laxton, dan Covinton Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J., et. al. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Gina Gania, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Jayanti, S. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. III. No.2.
- Koopmans, L., et al. 2014. *Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. (Vibin Andika Yuwono dkk, Penerjemah). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslan. (2011). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional TBK. Toyota Sales Operation (Aototo 2000). *Jurnal Manajemen*. Vol.2
- Mathis, R. L. & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Muchtar, H. (2010). Analisis Komitmen (Affective, Continuance & Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol.12, No. 1, 11-23.
- Okto, A & Bambang, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.7. No. 2.
- Panggabean, Mutiara S 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.

- Rousseau, D.M. (2000). *Psychological Contract Inventory: Technical Report*. Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D.M. & Schalk, R. (2000). *Psychological Contracts in Employment: Cross-national Perspectives*. Newbury Park, CA: Sage, In Press.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-roma, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sembiring, P. & Eka, D. J. G. (2014). Kontrak Psikologis dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Trust Karyawan Terhadap Organisasi. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*.
- Steven. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempatbelas. Bandung: AFABETA.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susanty, A. and Miradipta R. (2013). Employee Job Performance: The Effect Of Attitude Towards Work, Organizational Commitment And Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industry*, 13-24.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Triana, F. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB Terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4, No. 2, 103-114.
- Triatna, C. (2015). *Manajemen Komitmen Dalam Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Tsui, P. L. et. al. (2013). The Influence Of Psikological Contract and Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance. *Social Behavior and Personality*, 443-452.

Yeliz, Sirin, *et. al.* (2013). The Effect Of Organizational Commitment On Job Performance: The Case Of The Kahramanmaras Provincial Directorate Of Youth Services And Sports. *Social Behavior and Personality*, 440-450.

Verawati, Y.& Joko, U. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol.5. No.2. ISSN: 14411-1799.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widayati, Tri. (2017). Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Candiloka Jawa Timur. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Surakarta.