

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
Studi pada Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi  
Lampung

**(SKRIPSI)**

Oleh  
Gatya Salmasetri



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung**

**Oleh**

**Gatya Salmasetri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung yakni sebanyak 88 orang karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung, 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis dan kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung.

**Kata Kunci** : Badan Pusat Statistik (BPS), Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kontrak Psikologis.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE *Study on Employees at the BPS-Statistics of Lampung Province***

**By**

***Gatya Salmasetri***

*This study aims to determine the effect of psychological contracts and job satisfaction on employee performance. The object of this research is employees at the BPS-Statistics of Lampung Province. The population in this study were employees at the Central Statistics Agency (BPS) Lampung Province, as many as 88 employees of BPS-Statistics of Lampung Province.*

*The results of this study indicate that : 1) psychological contract has a significant positive effect on employee performance at BPS-Statistics of Lampung Province , 2) job satisfaction variable has a significant positive effect on employee performance of BPS-Statistics of Lampung Province. The increasing of psychological contract and job satisfaction will also cause the improvement towards employee performance at BPS-Statistics of Lampung Province.*

*Keywords: BPS-Statistics of Lampung Province, Work Objectives, Employee Performance, Psychological Contract.*

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
Studi pada Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi  
Lampung

Oleh

**Gatya Salmasetri**

(Skripsi)

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS LAMPUNG**  
**BANDAR LAMPUNG**  
**2021**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN DI  
KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)  
PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

**: Gatya Salmasetri**

Nomor Pokok Mahasiswa

**: 1611011076**

Program Studi

**: S1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Jurusan

**: Manajemen**

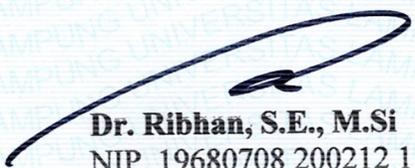
Fakultas

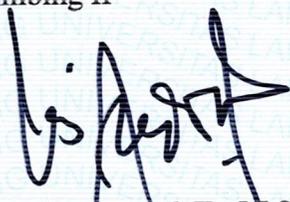
**: Ekonomi dan Bisnis**



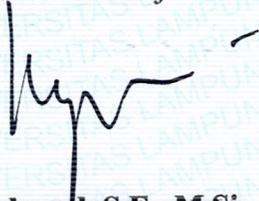
Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Ribhan, S.E., M.Si**  
NIP. 19680708 200212 1 003

  
**Lis Andrian, S.E., M.Si**  
NIP. 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

  
**Aripin Ahmadi, S.E., M.Si**  
NIP. 19600105 198603 1 005

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

Sekretaris : **Lis Andriani Hr., S.E., M.Si**

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

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Nairobi, SE., M.Si.**

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **30 September 2021**

Three handwritten signatures in black ink are located on the right side of the page. Each signature is followed by a horizontal dotted line, indicating a space for a name or title.

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung)” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 30 September 2021  
Peneliti



Gatya Salmasetri  
NPM. 1611011076

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 18 November 1997. Penulis merupakan putri tunggal dari pasangan Bapak Suwarto dan Ibu Yuniarsih.

Dengan rahmat Allah SWT, penulis menyelesaikan Pendidikan Formalnya yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Kartika II-26 Bandar Lampung pada tahun 2003, Kemudian dilanjutkan di Sekolah Dasar (SD) Kartika II-5 Bandar Lampung pada tahun 2009, Selanjutnya di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Bandar Lampung pada tahun 2012 dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 2 Bandar Lampung pada tahun 2015.

Penulis terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur SBMPTN. Penulis kemudian mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Negeri Ratu, Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat selama 40 hari pada bulan Januari-Februari 2019.

## MOTTO

“...karena hanya Allah–lah pelindungmu, dan Dia penolong yang terbaik.”

– *QS. Ali ‘Imran : 150* –

“Dan bersabarlah, karena sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat kebaikan.”

– *QS. Hud : 115* –

“Saat doaku dikabulkan Allah SWT, aku bersyukur karena itulah keinginanmu.

Saat doaku tidak dikabulkan aku lebih bersyukur karena itulah keinginan

Allah SWT.”

– *Ali Bin Abi Thalib* –

“Saya telah belajar bahwa apa pun yang terjadi atau seburuk apa pun kelihatannya

hari ini, hidup terus berjalan dan esok akan lebih baik.”

– *Maya Angelou* –

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan oleh-

Nya, kupersembahkan karya ini kepada :

Kedua orang tuaku yang aku sayangi

Bapak Suwanto dan Ibu Yuniarsih

yang selalu mendukungku melalui doa-doanya dengan penuh kasih sayang dan

tanpa pamrih, terima kasih karena selalu menyemangati dan memotivasi untuk

menyelesaikan pendidikanku di jenjang perguruan tinggi.

## SANWACANA

### **Bismillahirrahmanirrahim,**

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga membantu dan mempermudah penyusunan skripsi ini. Maka dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada :

1. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Muslimin, S.E., M.Sc. selaku dosen Pembimbing Akademik, atas kesediaannya memberikan nasihat dan membimbing Peneliti selama menjadi mahasiswi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung; dan selaku dosen Pembimbing I, atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswi dan bimbingan, masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

5. Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing II, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran, kritik, dan bantuan kepada Peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen Penguji Utama pada ujian komprehensif skripsi, atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi mahasiswi.
10. Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor BPS Provinsi Lampung.
11. Kedua orang tuaku tercinta, terima kasih atas doa, nasihat, dan dukungan yang telah diberikan demi keberhasilan dan kesusksesanku.
12. Sahabatku, Elmyra, Habib, Bagas, Safira, dan Hernanda, terimakasih atas bantuan, pelajaran hidup dan doa, semoga silaturahmi tetap terjaga dan kelak kita sukses dunia akhirat.
13. Sahabatku, Deem, Ghina, Nadia, terimakasih atas doa dan motivasi kalian sejak bersekolah hingga saat ini. Semoga silaturahmi selalu terjaga meskipun berjauhan jarak.
14. Teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak disebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.
15. Pak Peratin beserta keluarga dan ibunda Feby sebagai induk semang, juga teman-teman KKN Pekon Negeri Ratu, Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat, Abed, Bernadetha, Jose, Rezita, Rio, dan Safira terimakasih atas dukungan, doa, hiburan, motivasi, pelajaran selama 40 hari bersama dan pengalaman dalam persahabatan.
16. Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

17. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
18. Teruntuk aku, terimakasih karena sudah bertahan dan berjuang hingga sampai di titik ini. Semoga akan selalu kuat menghadapi masa depan.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandarlampung, 30 September 2021  
Peneliti,

Gatya Salmasetri

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>v</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> <b>8</b>	
A. Kontrak Psikologis .....	8
1. Pengertian Kontrak Psikologis .....	8
2. Aspek – aspek Kontrak Psikologis .....	8
3. Jenis Kontrak Psikologis .....	9
B. Kepuasan Kerja .....	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	12
3. Faktor – faktor Kepuasan Kerja .....	13
C. Kinerja .....	14
1. Pengertian Kinerja .....	14
2. Indikator Kinerja .....	14
D. Penelitian Terdahulu .....	14
E. Kerangka Pemikiran .....	15
F. Hipotesis .....	16
<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>17</b>
A. Metodologi Penelitian .....	17
B. Objek Penelitian .....	17
C. Jenis Data .....	17
1. Data Primer .....	17
2. Data Sekunder .....	18
D. Operasional Variabel .....	18
E. Populasi .....	20
F. Uji Instrumen .....	20

1. Uji Validitas .....	20
2. Uji Reabilitas.....	21
3. Uji Normalitas .....	21
G. Metode Analisis Data.....	21
H. Uji hipotesis .....	22
1. Uji Parsial (Uji T).....	22
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>23</b>
A. Hasil Penelitian .....	23
1. Hasil Uji Validitas .....	23
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	26
3. Karakteristik Responden .....	29
4. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	31
5. Hasil Uji Normalitas.....	59
6. Hasil Uji Hipotesis .....	60
B. Pembahasan.....	61
1. Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
A. Simpulan .....	64
B. Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Bps Provinsi Lampung (Januari – Juli 2020)	4
2. Penelitian Terdahulu .....	15
3. Definisi Operasional Variabel.....	19
4. Tabel Skala Likert .....	20
5. Hasil Uji Validitas.....	23
6. Hasil Uji Reliabilitas .....	26
7. Jawaban Responden Variabel Kontrak Psikologis (X1) .....	32
8. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	44
9. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	54
10. Hasil Uji Normalitas .....	60
11. Hasil Uji T.....	60

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran.....	16
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	30
3. Responden Berdasarkan Usia.....	30
4. Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuisioner Penelitian .....	L-1
2. Demografi Responden .....	L-12
3. Hasil Jawaban Responden Kontrak Psikologi (X1).....	L-16
4. Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2).....	L-22
5. Hasil Jawaban Kinerja Karyawan (Y) .....	L-30
6. Hasil Uji Validitas.....	L-34
7. Hasil Uji Reliabilitas .....	L-37
8. Hasil Uji Normalitas .....	L-40
9. Hasil Uji T .....	L-40

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam berjalannya organisasi atau lembaga institusi. Sumber daya manusia yang handal dalam kinerjanya akan memudahkan suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Organisasi tidak dapat berjalan dengan produktif dan efisien untuk mencapai tujuannya tanpa adanya SDM yang memiliki fungsi sebagai penggerak, pemikir dan perencana.

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh SDM dalam organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Koopmans, *et al.* (2013) kinerja merupakan perilaku yang berada di bawah kendali individu sehingga tidak terbatas oleh lingkungan kerjanya. Indikator untuk mengevaluasi kinerja menurut Koopmans, *et al.* (2014) yaitu *Task performance* (Kinerja tugas), *Contextual performance* (Kinerja kontekstual), *Counterproductive work behavior* (Perilaku kerja kontraproduktif). Kinerja sangatlah dipengaruhi oleh lingkungan, pola pikir, serta kemampuan fisiknya SDM itu sendiri. Kinerja karyawan dapat tercapai sesuai tujuan dengan melihat berbagai aspek misalnya kontrak psikologis dan kepuasan kerja.

Kontrak psikologis merupakan penentu dari efisien atau tidaknya kinerja yang dihasilkan individu. Kontrak psikologis timbul ketika seorang individu merasa bahwa kontribusi yang telah dilakukannya mengharuskan organisasi untuk membalas atau sebaliknya. Kontrak dalam konteks ini dapat diartikan sebagai keyakinan individu pada hubungan timbal balik. Bentuk keyakinan ini bersifat

sepihak, dimiliki oleh individu tertentu, dan tidak membatasi keyakinan pihak-pihak lain pada hubungan timbal balik tersebut. (Rousseau, 1989).

Kontrak psikologis muncul ketika organisasi dapat memenuhi harapan dan tujuan karyawan dalam pengembangan karir, penawaran pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang baik, gaji yang sesuai, serta memahami kondisi karyawan. Terwujudnya pemenuhan harapan dan tujuan tersebut secara otomatis akan memberikan timbal balik yang sepadan antara individu dan organisasi. Timbal balik yang dihasilkan seperti kualitas kerja yang baik, lembur, kedisiplinan, loyalitas pada organisasi, perilaku yang baik, jujur, dapat menjaga nama baik organisasi, dan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan. (Rousseau, 2000). Menurut Rousseau (2000) bentuk-bentuk kontrak psikologis terdiri dari *Transactional Contract*, *Relational Contract*, *Balanced*, dan *Transitional*.

Permasalahan yang muncul dalam kontrak psikologis antara individu dan organisasi adalah besarnya ekspektasi dari individu tersebut dalam memperoleh imbalan dari apa yang telah ia berikan kepada organisasi tersebut. Karyawan bisa saja memperoleh keuntungan yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selain kontrak psikologis, kepuasan kerja juga berperan dalam hasil akhir dari kinerja karyawan. Gibson, *et al.* (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tumbuh dari persepsi positif tentang pekerjaan mereka berdasarkan faktor-faktor, seperti sikap atasan, kebijakan organisasi, standar operasional prosedur (SOP), afiliasi kelompok kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tunjangan yang diberikan. Menurut Neog dan Barua (2014) dimensi tolak ukur dalam kepuasan kerja yaitu kompensasi, dukungan atasan, lingkungan kerja, dan keamanan kerja.

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja terlihat dari sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap apapun yang dihadapinya di dalam lingkungan kerja.

Definisi kepuasan kerja menurut Meier & Spector (2015) yaitu evaluasi keseluruhan oleh individu terhadap pekerjaannya apakah menguntungkan atau tidak menguntungkan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencakup pengaruh, pengetahuan, dan kecenderungan dalam berperilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel yang banyak dipelajari serta merupakan inti dari banyak teori tentang fenomena organisasi dan terkait dengan banyak faktor penting untuk manajemen sumber daya manusia salah satunya seperti kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan Tsui, et. al. (2013) menemukan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Barlian (2015) menemukan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ciptodihardjo (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian serupa yang dilakukan Barlian (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki peran sebagai penyedia kebutuhan data dan informasi yang selanjutnya digunakan pemerintah dan masyarakat sebagai bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, evaluasi, membuat keputusan, serta membuat kebijakan. Visi Badan Pusat Statistik untuk tahun 2020-2024 adalah **“Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”**. Makna dalam visi tersebut berarti bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) berperan dalam penyediaan data statistik nasional maupun internasional, untuk menghasilkan statistik yang mempunyai kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, dalam rangka mendukung Indonesia Maju. Penyediaan data yang berkualitas tentunya dihasilkan oleh kinerja dari karyawan dengan kualitas yang terbaik.

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik. Salah satu peraturan yang harus dilaksanakan adalah dengan mematuhi waktu kehadiran dan jam untuk bekerja selama 7,5 jam (Sumber : Perka BPS, Bab III Pasal 11 tentang Waktu Kehadiran dan Tata Cara Pengelolaan Kehadiran). Waktu kehadiran dan jam kerja mempengaruhi penilaian kinerja tahunan masing-masing karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik bersifat jangka panjang dan terbuka sehingga termasuk dalam jenis kontrak relasional. Kontrak Relasional merupakan pengaturan kerja terbuka serta jangka panjang yang didasari pada rasa saling percaya dan loyalitas (Rousseau, 2000).

**Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Bps Provinsi Lampung (Januari – Juli 2020)**

N o.	Bulan	Jumlah Karyawan	S	T K	C	TL 1	TL 2	TL 3	TL 4	P S W 1	P S W 2	P S W 3	P S W 4
1	Januari	90	40	0	118	181	8	2	9	0	0	0	18
2	Februari	90	9	0	57	61	2	0	2	0	0	0	10
3	Maret	88	8	2	14	22	1	0	0	0	0	1	5
4	April	88	0	0	10	16	2	0	0	0	0	0	12
5	Mei	91	2	0	17	8	1	0	1	0	0	0	9
6	Juni	90	3	0	23	9	1	1	2	0	0	0	13
7	Juli	88	2	0	25	8	3	1	1	0	0	0	11

Sumber : BPS Provinsi Lampung

Keterangan :

S = Sakit

TK = Tanpa Keterangan

C = Cuti Besar, Cuti Melahirkan, Cuti karena Alasan Penting, Cuti Tahunan

TL1 = Terlambat  $\leq$  30 menit

TL2 = Terlambat  $>$  30 menit s.d.  $\leq$  60 menit

TL3 = Terlambat  $>$  60 menit s.d.  $\leq$  90 menit

TL4 = Terlambat  $>$  90 menit atau tidak melakukan absensi

PSW1 = Pulang sebelum waktunya  $\leq$  30 menit

PSW2 = Pulang sebelum waktunya  $>$  30 menit s.d.  $\leq$  60 menit

PSW3 = Pulang sebelum waktunya  $>$  60 menit s.d.  $\leq$  90 menit

PSW4 = Pulang sebelum waktunya  $>$  90 menit atau tidak melakukan absensi

Berdasarkan data dalam Tabel 1 menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan dan pulang sebelum waktunya lebih cepat bahkan tidak melakukan absensi. Pada bulan Januari menunjukkan frekuensi keterlambatan yang tinggi yaitu sebanyak 181 kali untuk TL1, 8 kali untuk TL2, 2 kali untuk TL3, dan 9 kali untuk TL4. Sedangkan tingkat pulang sebelum waktunya terlihat berfluktuasi tiap bulannya. Tingkat PSW4 yang terjadi dikarenakan pulang lebih cepat 90 menit dari waktu absensi yang ditentukan atau tidak melakukan absensi untuk jam pulang. Tingkat keterlambatan dan pulang sebelum waktunya dalam absensi tersebut menggambarkan kontrak psikologis karyawan terhadap BPS Provinsi Lampung dirasa masih kurang karena kontrak relasional dari karyawan tersebut belum maksimal dalam pelaksanaannya.

Kepuasan kerja karyawan terbagi dalam beberapa dimensi, salah satunya yaitu dari gaji (*pay*) (Gibson, *et al.*, 2012). Jumlah gaji yang diterima karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung dipengaruhi oleh gaji pokok dan tunjangan. Tunjangan yang diberikan telah disesuaikan sesuai Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik No. 51 Tahun 2017 tentang Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik. Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan tiga komponen, yaitu :

a. Tingkat pencapaian kinerja pegawai

Capaian kinerja pegawai dinilai berdasarkan pekerjaan yang terselesaikan setiap bulan yang selanjutnya dirangkum menjadi setiap tahun per individunya.

b. Tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja

Tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan tingkat kehadiran karyawan. Peraturan yang tertuang adalah tentang potongan atau pengurangan tunjangan per individu bagi pegawai yang tidak masuk kerja, cuti, terlambat, dan pulang lebih awal. Tingkat absensi karyawan akan dirangkum dan mempengaruhi tunjangan yang diperoleh karyawan tiap bulannya.

c. Disiplin pegawai

Ditujukan apabila pegawai melakukan pelanggaran dan menerima sanksi hukuman disiplin. Tunjangan kinerja secara otomatis dipotong oleh sistem setelah surat keterangan hukuman disiplin diunggah.

Tingkat kedisiplinan tentu saja menyebabkan pemberian tunjangan kinerja kepada individu karyawan menjadi beragam. Seperti tingkat absensi yang terlihat dalam Tabel 1 tentu saja mempengaruhi tunjangan kinerja karyawan yang merupakan salah satu indikator kepuasan kerja. Karyawan yang tidak masuk kerja dengan izin ataupun tanpa izin, terlambat masuk kerja, dan juga pulang sebelum waktunya akan dikenakan pemotongan tunjangan kinerja untuk tiap satu hari kerja. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terindikasi belum maksimal dikarenakan masih banyaknya karyawan yang mendapatkan sanksi potongan tunjangan kinerja tersebut.

Stabilnya tunjangan kinerja yang diterima karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung dapat diperoleh dengan konsistennya karyawan bekerja dalam jangka panjang. Kestabilan tunjangan kinerja ini pula akan memberikan pengaruh pada kinerja dari karyawannya. Selain itu loyalitas karyawan yang dapat dilihat dari kontribusi dan sikapnya dalam menjadi anggota organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkat kehadirannya dalam bekerja seperti yang tertera pada Tabel 1. Keterikatan karyawan dengan pekerjaan yang harus dilakukan dalam jangka panjang menjelaskan bahwa bentuk kontrak psikologis yang dilakukan ialah kontrak relasional. Kontrak relasional memiliki dua dimensi yaitu *stability* dan *loyalty* (Rousseau, 2000). Pertanyaan yang timbul terkait masalah kontrak psikologis dan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari aspek kontribusi karyawan, loyalitas, dan tunjangan yang diterima karyawan apakah mempengaruhi kinerjanya secara signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian berikut dianggap perlu dibahas terkait kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang peneliti identifikasikan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah di bidang SDM pada kajian tentang pengaruh kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada pihak-pihak yang terkait.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **A. Kontrak Psikologis**

#### **1. Pengertian Kontrak Psikologis**

Menurut Rousseau (1989) kontrak psikologis didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk memperoleh timbal balik antara dirinya dan organisasi yang memperkerjakannya. Keyakinan ini didasarkan pada persepsi bahwa telah terjadi pertukaran janji (misalnya kesempatan kerja atau karir) yang mengikat para pihak. Definisi kontrak psikologis menurut Rousseau (2000) yaitu persepsi kedua belah pihak terkait perjanjian dan kewajiban timbal balik dalam hubungan kerja antara organisasi dan individu yang saling menguntungkan.

Kewajiban organisasi dapat mencakup pembayaran gaji, perlakuan yang adil, pemberian kesempatan yang sama untuk kemajuan, keamanan kerja, pekerjaan yang menarik, dan pelatihan yang cukup untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Kewajiban dari pihak individu mungkin termasuk tiba di tempat kerja tepat waktu, berperilaku jujur, dan membantu dalam mencapai tujuan pada organisasi tersebut. Kewajiban dapat dilengkapi dan disesuaikan dengan identifikasi janji yang dibuat oleh kedua belah pihak serta berfokus pada studi antara kewajiban, harapan, komitmen dan janji. (Guest & Conway, 2004)

#### **2. Aspek – aspek Kontrak Psikologis**

Rousseau (2000) mengungkapkan bahwa keyakinan individu menjadi kontraktual ketika ia percaya berutang kontribusi tertentu kepada organisasi yang menaunginya. Kepercayaan juga timbul dengan adanya janji-janji organisasi kepada karyawannya yang berkontribusi dengan baik untuk kinerja mereka. Kontribusi karyawan tersebut misalnya seperti kerja keras, kesetiaan,

pengorbanan, mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Organisasi akan memenuhi janji-janjinya kepada karyawannya yang berkinerja baik sebagai imbalan misalnya gaji yang sesuai, pengembangan karir karyawan. keamanan kerja, kestabilan jabatan atau peningkatan jabatan. Berdasarkan hal tersebut kedua belah pihak akan saling memberikan timbal balik yang sesuai ekpektasi dan sesuai dengan apa yang dihasilkan. Janji perilaku di masa depan (dalam hal ini di pihak pemberi kerja) biasanya bergantung pada beberapa tindakan timbal balik oleh karyawan. (Rousseau, 2000)

### **3. Jenis Kontrak Psikologis**

Rousseau (2000) membagi kontrak psikologis menjadi empat bentuk yaitu:

#### **a. Relational Contract (Kontrak Relasional)**

*Relational contract* merupakan pengaturan kerja jangka panjang atau terbuka berdasarkan pada rasa saling percaya dan loyalitas. Imbalan diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja dan partisipasinya dengan melibatkan persoalan sosio-emosional. Dimensi kontrak relasional terbagi dua, yaitu (Rousseau, 2000) :

1. *Stability*, karyawan memiliki kewajiban bekerja untuk organisasi dalam jangka panjang dan melakukan hal-hal untuk mempertahankan pekerjaannya. Organisasi menawarkan gaji yang stabil dan pekerjaan dalam jangka panjang.
2. *Loyalty*, karyawan memiliki kewajiban dalam mendukung organisasi, kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi. Karyawan harus menjadi anggota organisasi yang baik. Organisasi telah berkomitmen untuk menjamin kesejahteraan dan kepentingan karyawan beserta keluarganya.

#### **b. Transactional Contract (Kontrak Transaksional)**

*Transactional contract* merupakan pengaturan kerja jangka pendek atau dalam jangka waktu yang terbatas. Kontrak ini berfokus pada pertukaran ekonomis (uang) dengan jenis pekerjaan yang spesifik dan sempit. Selain itu, keterlibatan karyawan terbatas dalam organisasi. Hubungan kerja akan berakhir apabila kinerja

karyawan tidak memuaskan atau jangka waktu kontrak telah habis. Dimensi kontrak transaksional terbagi dua, yaitu (Rousseau, 2000) :

1. *Narrow*, karyawan hanya diwajibkan melakukan serangkaian pekerjaan yang tetap atau terbatas, sesuai perintah organisasi. Organisasi melibatkan karyawan secara terbatas dalam organisasi. Kesempatan karyawan terhadap pelatihan atau pengembangan juga terbatas.
2. *Short-term*, karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dalam organisasi dan berkomitmen untuk bekerja sampai batas waktu yang sudah ditentukan. Organisasi menawarkan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang terbatas serta tidak memiliki kewajiban untuk menjamin karir karyawan di masa yang akan datang (jangka panjang).

### c. **Balanced**

*Balanced* merupakan pengaturan kerja yang dinamis dan tanpa batas dikondisikan pada keberhasilan ekonomi organisasi dan karyawan untuk mengembangkan keuntungan karir. Karyawan maupun organisasi saling berkontribusi besar dalam pembelajaran dan pengembangan diri masing-masing. Imbalan kepada karyawan didasarkan pada kinerja dan kontribusi terhadap organisasi, khususnya dalam menghadapi perubahan tuntutan yang terjadi karena tekanan pasar. Dimensi kontrak yang seimbang terbagi tiga, yaitu (Rousseau, 2000) :

1. *External employability*, ialah pengembangan karir pada tenaga kerja eksternal. Karyawan wajib mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Organisasi telah berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan kerja jangka panjang karyawan di luar maupun didalam organisasi.
2. *Internal advancement*, ialah pengembangan karir dalam pasar tenaga kerja internal. Karyawan wajib mengembangkan keterampilan yang dihargai oleh organisasi saat ini. Organisasi berkomitmen untuk menciptakan peluang pengembangan karir karyawan di dalamnya.
3. *Dynamic performance*, ialah karyawan wajib untuk berhasil melakukan hal dan tujuan baru yang lebih menuntut, yang dapat berubah berulang kali di masa depan, untuk membantu organisasi menjadi tetap kompetitif. Organisasi

telah berkomitmen untuk mempromosikan pembelajaran berkelanjutan serta membantu karyawan berhasil melaksanakan peningkatan kinerja.

#### **d. Transitional**

*Transitional* merupakan bentuk yang mencerminkan konsekuensi dari perubahan organisasi yang bertentangan dengan pengaturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimensi kontrak transisi terbagi tiga, yaitu (Rousseau, 2000) :

1. *Mistrust*, karyawan tidak mempercayai organisasi apabila terdapat tanda-tanda tidak konsistennya dan ketidak jelasan mengenai niat organisasi. Organisasi menyembunyikan informasi penting dari karyawan. Organisasi juga tidak mempercayai karyawannya.
2. *Uncertainty*, karyawan tidak mengetahui secara pasti mengenai sifat kewajibannya sendiri kepada organisasi. Organisasi mengukur dan menilai sejauh mana ketidak pastian karyawan tersebut mengenai komitmen masa depan organisasi kepadanya.
3. *Erosion*, karyawan berharap menerima lebih sedikit pengembalian keuntungan di masa depan dari kontribusinya kepada organisasi dibandingkan dengan masa lalu; mengantisipasi penurunan yang berkelanjutan di masa depan. Organisasi melakukan perubahan dalam mengurangi upah dan tunjangan karyawan, mengikis kualitas kehidupan kerja dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

### **B. Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Gibson, *et al.* (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Armstrong & Taylor (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan mengindikasikan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Neog dan Barua, 2014). Spector (1997) dalam Neog dan Barua (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang jujur dan puas dengan pekerjaannya. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja terlihat dari sikap positif karyawan terhadap apapun yang dihadapinya di dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang karyawan ketika memperoleh hasil kinerja yang sesuai ekspektasi. Tindakan positif yang menunjang kinerja dalam organisasi muncul disaat kepuasan kerja tercipta. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifan organisasi dengan adanya peningkatan atau penurunan prestasi kerja karyawan.

Organisasi perlu mengamati dan mengevaluasi sejauh mana kepuasan kerja dicapai oleh karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah organisasi telah menciptakan kondisi yang seimbang antara tuntutan kewajiban dan hak yang layak bagi karyawan.

## **2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja terbagi menjadi empat dimensi, yaitu (Neog dan Barua, 2014) :

### **1. Kompensasi/Gaji**

Kompensasi dapat diartikan sebagai manfaat moneter yang diberikan organisasi kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Aspek ini diukur dan ditentukan dengan besarnya gaji yang diterima.

### **2. Dukungan Atasan**

Dukungan atasan didefinisikan sebagai sejauh mana para pemimpin peduli dengan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka. Pemimpin dengan sikap suportif yang tinggi adalah pemimpin yang membuat karyawan merasa dihargai, didengar, dan diperhatikan.

### 3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik bagi seorang karyawan akan secara otomatis meningkatkan produktivitas mereka. Kondisi kerja meliputi ruang kantor, peralatan, kursi yang nyaman, AC, dan lain-lain. Pekerjaan karyawan menuntut secara emosional dan fisik sehingga mereka mungkin merasa bahwa kondisi kerja yang buruk hanya akan memicu kinerja yang buruk.

### 4. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah kesempatan bagi seseorang atau karyawan untuk tetap bekerja. Apabila pekerjaan tersebut memiliki tingkat keamanan kerja yang tinggi, maka kemungkinan besar orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut tidak akan menganggur.

## **3. Faktor – faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

#### a. Faktor psikologis

Faktor psikologis berkaitan dengan status psikologis karyawan, antara lain minat, ketenangan dalam bekerja, sikap individu terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang merasa nyaman dalam pekerjaannya serta bekerja dengan perasaan yang positif dapat meningkatkan produktivitas dalam kinerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.

#### b. Faktor sosial

Faktor social berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

#### c. Faktor fisik

Faktor fisik berkaitan dengan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya.

#### d. Faktor finansial

Faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan lain sebagainya.

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Koopmans, *et al.* (2013) kinerja merupakan perilaku yang berada di bawah kendali individu sehingga tidak terbatas oleh lingkungan kerjanya.

Nakuleskumar dan Andrew (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari upaya seseorang yang diubah oleh kemampuan dan karakternya serta pemahamannya tentang perannya dalam pekerjaan. Kinerja dalam beberapa situasi dapat dilihat sebagai hasil hubungan antara usaha, kemampuan, sifat, dan persepsi karakter. Kinerja mengacu pada tindakan yang dapat diukur, perilaku dan hasil dari pekerjaan karyawan dalam berkontribusi pada tujuan organisasi (Viswesvaran & Ones, 2000).

### 2. Indikator Kinerja

Terdapat tiga indikator untuk mengevaluasi kinerja, yaitu (Koopmans, *et al.*, 2014) :

1. *Task performance* (Kinerja tugas)

*Task performance* mengacu pada kemahiran karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan utama.

2. *Contextual performance* (Kinerja kontekstual)

*Contextual performance* mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan utama dilakukan.

3. *Counterproductive work behavior* (Perilaku kerja kontraproduktif)

*Counterproductive work behavior* mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kesejahteraan organisasi.

## D. Penelitian Terdahulu

Beberapa literatur dan penelitian sebelumnya tentang kontrak psikologis, kepuasan kerja, kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

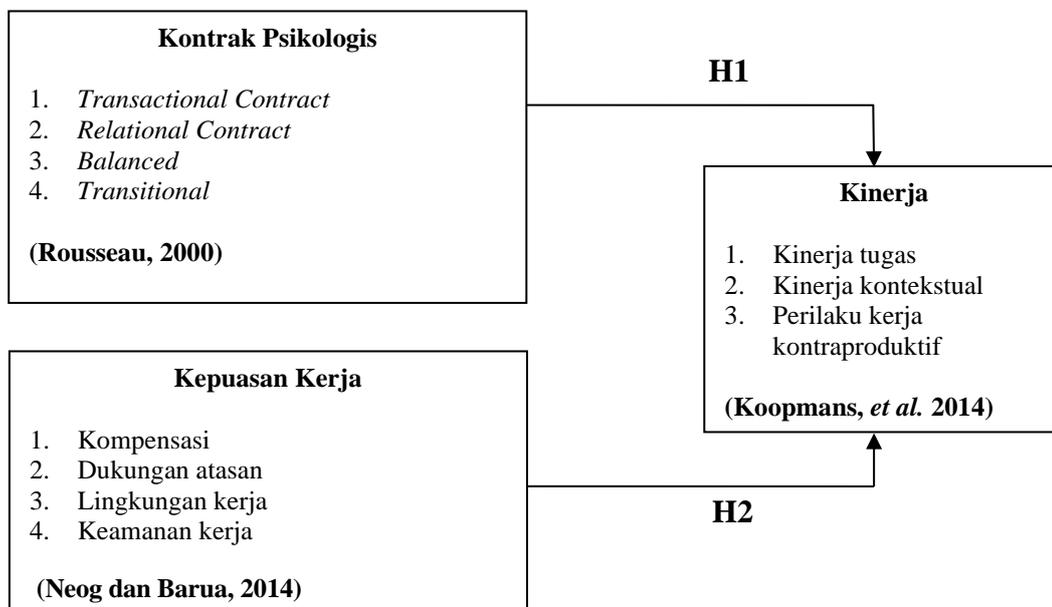
No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember  <b>Oleh : Barlian, Noer. Aisyah. (2015)</b>	Kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.  Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.
2.	<i>The Influence Of Psikological Contract and Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance.</i>  <b>Oleh : Tsui, P. L. et. al. (2013)</b>	Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kadar psikologis karyawan yang tinggi meningkatkan loyalitas dan kinerja yang dihasilkan.
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk Di Surabaya  <b>Oleh : Ciptodihardjo, I. (2013)</b>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya

Sumber : Berbagai Literatur

#### E. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017), fungsi dari kerangka teoritis adalah sebagai model penelitian, sehingga sebuah penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih mudah

dalam menganalisis data penelitian tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Kontrak Psikologis ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), variabel dependen yaitu Kinerja ( $Y$ ).



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## F. Hipotesis

Sugiyono (2017), mengungkapkan bahwa hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap sebuah rumusan masalah dalam penelitian, dan belum memiliki jawaban yang empiris dengan data. Hal ini dikarenakan hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara yang digunakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Hipotesis didasarkan pada teori yang di jadikan acuan dasar dan belum menggunakan fakta. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>** : Kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Provinsi Lampung.

**H<sub>2</sub>** : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Provinsi Lampung.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metodologi Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian deskriptif merupakan metode untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, set kondisi, sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ialah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai berbagai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat No.54, Sumur Putri, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Objek penelitiannya adalah karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung.

#### **C. Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang diserahkan pada masing-masing reponden terpilih

kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap indikator penelitian serta penyebarannya akan dilakukan secara online menggunakan *google form*.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan perpustakaan dan peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2017). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur yang bersumber dari buku, jurnal, dan internet untuk memperoleh informasi serta data-data yang diperlukan.

### **D. Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja. Kontrak psikologis adalah persepsi kedua belah pihak terkait perjanjian dan kewajiban timbal balik dalam hubungan kerja antara organisasi dan individu yang saling menguntungkan (Rousseau, 2000). Kontrak psikologis berupa perjanjian karyawan dan Badan Pusan Statistik (BPS) Provinsi Lampung yang tertuang dalam Pakta Integritas yang isinya tidak dapat dipublikasikan.

Robbins (2005) dalam Neog dan Barua (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang dibedakan antara jumlah imbalan pekerja yang mereka terima dan jumlah yang mereka percaya bahwa mereka harus menerimanya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari penilaian dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, berhubungan dengan kompensasi, dukungan atasan, lingkungan kerja, dan keamanan kerja.

Kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, *et. al.*, 2014). Jadi kinerja karyawan diukur dari hasil yang diperoleh setelah ia melakukan pekerjaannya. Kinerja terbagi dalam tiga indikator yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kontrak Psikologis (X1)	Kontrak psikologis adalah persepsi kedua belah pihak terkait perjanjian dan kewajiban timbal balik dalam hubungan kerja antara organisasi dan individu yang saling menguntungkan. <b>Rousseau (2000)</b>	1. <i>Transactional Contract</i> 2. <i>Relational Contract</i> 3. <i>Balanced</i> 4. <i>Transitional</i> <b>Rousseau (2000)</b>	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang dibedakan antara jumlah imbalan pekerja yang mereka terima dan jumlah yang mereka percaya bahwa mereka harus menerimanya. <b>Neog dan Barua (2014)</b>	1. Kompensasi 2. Dukungan atasan 3. Lingkungan kerja 4. Keamanan kerja <b>Neog dan Barua (2014)</b>	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. <b>Koopmans, et al. (2014)</b>	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontraproduktif <b>Koopmans, et al. (2014)</b>	Skala Likert

Sumber : Berbagai jurnal

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

**Tabel 4. Tabel Skala Likert**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2017

Pada tabel diatas Angka 1 (satu) menunjukkan bahwa reponden memberikan tanggapan negatif (sangat tidak setuju) terhadap pertanyaa – pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan tanggapan yang bersifat positif (sangat setuju).

### **E. Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yang jelas jumlahnya secara kuantitatif. Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung saat ini adalah 88 orang. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (1996), apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua.

### **F. Uji Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan senyatanya alat ukur yang digunakan dalam instrumen daftar pertanyaan. Dengan kata lain indikator yang digunakan dalam alat ukur apakah tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari suatu konsep yang sebenarnya. Uji validitas instrumen dilakukan dengan

menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai KMO diatas 0,50 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai faktor loading lebih dari 0.60. Ghazali (2011).

## **2. Uji Reabilitas**

Reliabilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dalam penelitian ini, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach*, dengan kriteria apabila nilai *Cronbach Alpha* hitung lebih besar dari 0.60 dan lebih besar dari nilai *Cronbach alphaif item deleted* maka indikator dinyatakan reliabel (Ghozali, 2011).

## **3. Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogorov smirnov* hal ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan baku dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak, dengan ketentuan nilai probabilitas (sig) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%) harus  $> \alpha$  (0,05) maka data berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji digunakan apabila ingin mengetahui ada tidaknya perbedaan proporsi subjek, objek, kejadian, dan lain-lain.

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Statistik deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah valid dan reliabel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung saat ini yang berjumlah 88 orang.

## H. Uji hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis (uji T) digunakan untuk menguji setiap variabel independen terhadap variable dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.
- $H_1: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.
- $H_0: b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_2: b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan :

$b$  = koefisien regresi variabel independen

$\sigma b$  = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dengan bantuan *software* SPSS versi 23.0.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan mengenai pengaruh kontrak psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung, maka kesimpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung. Adanya pengaruh yang positif kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa semakin tinggi kontrak psikologis, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung. Adanya pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan BPS Provinsi Lampung.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil simpulan yang telah diperoleh maka peneliti ingin memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, perlu untuk terus memenuhi kontrak psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Kontrak psikologis organisasi dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan Adapun cara organisasi adalah dengan memberikan timbal balik kepada karyawan yang berkinerja dengan baik misal: gaji yang sesuai, pengembangan karir, keamanan kerja, dan kestabilan atau peningkatan jabatan. Selain itu dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan baik dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai, dukungan atasan maupun lingkungan kerja yang mendukung dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang terbaik.

2. Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, dapat memenuhi kontrak psikologis dan kinerja karyawan dengan memberikan usaha terbaik guna mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pengembangan keterampilan dan wawasan karyawan di lingkungan BPS Provinsi Lampung melalui pelatihan dan pendidikan akan memaksimalkan kontribusi yang dihasilkan guna meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Taylor, S., 2014. *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice, 13<sup>th</sup> Edition*. London: Kogan Page.
- Barlian, Noer Aisyah. 2015. Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*, Jember.
- Ciptodihardjo, I., 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, Surabaya. 2(1)
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Guest, D. E., & Conway, N. 2004. *The Psychological Contract, Health and Well-Being. The Handbook of Work and Health Psychology*.
- Hair, Joseph F. Jr et al. 2010. *Multivariate Data Analysis, 7<sup>th</sup> Edition*. Pearson Educational Limited. England : Harlow.
- Koopmans, Linda & Bernaards, Claire & Hildebrandt, Vincent & De Vet, Henrica & Beek, Allard. 2013. *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work (Reading, Mass.)*.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A. J. 2014. “Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Locke, Edwin. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction. The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.

- Meier, Laurenz & Spector, Paul. 2015. *Job Satisfaction*.
- Nakuleskumar, P & Andrew, Anthony. 2018. *A Study on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance. International Journal of Research*.
- Neog,B.B & Burua, M. 2014. Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshop in Assam. The SIJ Transactions on Industrial, Financial and Business Management (IFBM). *Journal Economic and Bussines Assam: University of Science and Technology*.
- Rousseau, D. M. 1989. "Psychological and implied contracts in organizations". *Journal of Employee Responsibilities and Rights*.
- Rousseau, D. M. 2000. *Psychological Contract Inventory Technical Report*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Tsui, P. L. et. al. 2013. The Influence Of Psikological Contract and Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance. *Journal Social Behavior and Personality*.
- Viswesvaran, C. and Ones, D.S. (2000), Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*.
- <https://www.bps.go.id> (Diakses pada Januari 2021)