

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEADILAN DISTRIBUTIF
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK
BUMN DI BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh

Rizki Ikhsan Ramadhani



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2022

ABSTRAK

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK BUMN DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Rizki Ikhsan Ramadhani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kontrak psikologis dengan indikator transaksional dan relasional, keadilan distributif dengan indikator persamaan, kelayakan, kontribusi, kinerja dan keterikatan karyawan dengan indikator semangat, dedikasi dan penghayatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BUMN di Bandar Lampung. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sebanyak 185 Responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan statistik deskriptif yang diolah dengan SPSS 20.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kontrak psikologis dan keadilan distributif terbukti berpengaruh terhadap variabel keterikatan karyawan. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Kontrak Psikologis, Keadilan Distributif, Keterikatan Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACTS AND DISTRIBUTIVE JUSTICE ON EMPLOYEE ENGAGEMENT OF BANK SOE EMPLOYEES IN BANDAR LAMPUNG

By

Rizki Ikhsan Ramadhani

This study aims to determine the effect of psychological contracts and distributive justice on employee engagement. The indicators used in this study are psychological contracts with tractional and relational indicators, attributive justice with indicators of equality, worthiness, contribution, performance and employee engagement with indicators of enthusiasm, dedication and appreciation. The population in this study were all employees of state-owned banks in Bandar Lampung. The sample in this study was taken using purposive sampling and obtained as many as 185 respondents. This study uses multiple linear regression analysis and descriptive statistics processed with SPSS 20.

The results of this study indicate that the variables of psychological contracts and distributive justice are proven to have an effect on employee engagement variables. Based on this, it is concluded that the first and second hypotheses in this study are accepted.

Keywords: *Psychological Contracts, Distributive Justice, Employee Engagement.*

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEADILAN DISTRIBUTIF
TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK
BUMN DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Rizki Ikhsan Ramadhani

(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
2022**

Judul Skripsi : Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Keadilan Distributif Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Bank Bumn Di Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Rizki Ikhsan Ramadhani

Nomor Pokok Mahasiswa : 1651011021

Program Studi : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Pembimbing I

Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP. 19711121 199512 2001

Pembimbing II

Mirwan Karim S.E., M.M
NIP.19590308 198501 1001

MENGETAHUI

Ketua Jurusan Manajemen

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

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

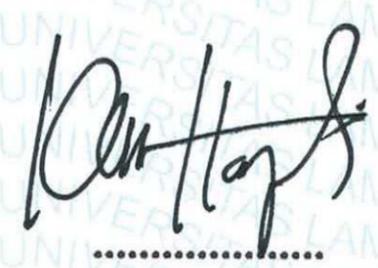
Ketua : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



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



Penguji : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, SE., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 November 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Keadilan Distributif Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Bank Bumn Di Bandar 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, 25 November 2021

Peneliti



Rizki Ikhsan Ramadhani
NPM. 1651011021

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 31 Desember 1997. Penulis merupakan putra dari pasangan Bapak Afrizal Achmad dan Ibu Noviyanti, anak kedua dari 5 bersaudara.

Dengan rahmat Allah SWT. Penulis menyelesaikan Pendidikan Formalnya yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Trisula, Talang, Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung pada tahun 2004, Kemudian dilanjutkan di Sekolah Dasar Negeri 1 Palapa, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung pada tahun 2010, Selanjutnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1, Tanjung Karang, Bandar Lampung pada tahun 2013 dan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bandar Lampung, Bandar Lampung pada tahun 2016.

Penulis terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomis dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur MANDIRI. Selama menjadi mahasiswa penulis terdaftar dan aktif di beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa, seperti Economy English Club sebagai Member Board pada tahun 2016-2018 dan Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) sebagai Anggota pada tahun 2017-2019.

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Negara Saka, Kecamatan Jabung, Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari pada bulan Januari-Februari 2019.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”

— *QS. Az-Zumar : 10* —

“Ilmu tanpa Adab seperti Api tanpa Kayu dan Adab tanpa Ilmu seperti Ruh tanpa Jasad.”

— *Abu Zakaria An Anbari* —

“Jangan membandingkan hidupmu dengan hidup orang lain. Kamu hanya tak tahu apa yang terjadi di balik layar mereka.”

— *Anonim* —

“Kehidupan itu sama dengan langit terus berpindah dan bergerak, langit takkan selamanya cerah dan hujan takkan selamanya jatuh.”

— *Kamado Tanjiro in “Kimetsu No Yaiba” By Koyoharu Gotoge* —

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan,
kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta kasihku kepada :

Orang Tuaku

Papa Afrizal Achmad dan Mamah Noviyanti

yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putranya, terima kasih telah menjadi penyemangat dan pemberi motivasi dalam menyelesaikan kuliahku.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Karyawan”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

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

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Utama, atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswa dan bimbingan, masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dr. Keumala Hayati., S.E., M.Si selaku Penguji Utama pada ujian komprehensif skripsi, atas kesediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
8. Untuk adik kakakku Fahrul Bilal Aufar, Lutfi Rahmat Givari, Abizar Yusuf, dan Nayla Asyfa yang selalu mendukung, memberi doa, menjadi teman diskusi dan memberi motivasi terima kasih telah selalu ada di situasi apapun dan sabar mempunyai Saudara seperti saya.
9. Untuk Bibi saya Bungah dan Uni saya Uni Rina yang selalu mendukung, memberi doa, memberi motivasi dan membantu saya baik secara finansial dan rohaniyah hingga saya mampu menyelesaikan studi saya.
10. Untuk Keluarga besar dari Papah dan Keluarga besar dari Mamah, terima kasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
11. Untuk sahabat-ku, Rafli Pratama, Andy Pangestu, dan Sandes Prawira, Terima Kasih Atas bantuan, pelajaran hidup dan doa, semoga silaturahmi tetap terjaga.
12. Untuk sahabat-sahabatku grup Pemuda Ronda Rawalaut, Bang Gaban, Dimas, Bang Ryan , Hermant , Adzan, Aa Eong, Haris, Ardhi, Bang Awang, danil, fadli, uwak, dhani,pandu, kak aji, bejo, bang Andre terimakasih atas bantuannya telah membuat masa perkuliahan peneliti menjadi penuh warna dan tawa, terima kasih atas doa, dukungan, motivasi, pelajaran hidup yang berharga. Semoga silaturahmi dapat terjaga dan saya berharap kalian bisa sukses dan meraih impian kalian.
13. Untuk teman seperjuangan, Liana, Sandes, Dery, John, Theo, Omi, Petrus, dan seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak disebutkan satu persatu terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.

14. Untuk teman online ku yang ada di Facebook, Discord, Valorant, dan lainnya terimakasih atas waktunya untuk menemani saya dalam bermain, menjadikan waktu main saya menjadi penuh warna dan tawa, terima kasih atas doa, dukungan, motivasi, pelajaran hidup yang berharga.
15. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
16. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu peneliti ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

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.

Bandar Lampung, 25 November 2021
Peneliti,

Rizki Ikhsan Ramadhani

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN	8
A. Latar Belakang	8
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	14
A. Kontrak Psikologis	14
1. Pengertian kontrak psikologis	14
2. Aspek - aspek Kontrak Psikologis.....	16
3. Jenis-jenis kontrak psikologis	17
B. Keadilan Distributif.....	18
1. Pengertian konsep Keadilan Distributif	18
2. Dimensi Keadilan Distributif	20
3. Aspek indikator keadilan distributif.....	20
4. Nilai-Nilai Keadilan Distributif	21
C. Keterikatan karyawan.....	23
1. Pengertian Keterikatan karyawan.....	23
2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat Keterikatan karyawan.....	24
3. Karakteristik Keterikatan karyawan	25
D. Penelitian Terdahulu	26
E. Kerangka Pemikiran.....	28
F. Hipotesis.....	29
III. METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Objek Penelitian	30
B. Populasi	30
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Definisi dan Operasional Variabel	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Instrumen penelitian	34

H.	Uji Instrumen Penelitian.....	35
I.	Metode Analisis Data.....	36
1.	Analisis data kualitatif.....	36
J.	Pengujian Hipotesis	37
1.	Uji t (Parsial).....	37
2.	Uji f (stimulan).....	37
3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	38
IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A.	Hasil Penelitian.	39
1.	Hasil Uji Validitas.....	39
2.	Hasil Uji Reliabilitas	40
3.	Karakteristik Responden.	42
4.	Analisis Kualitatif.	44
5.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.	59
6.	Hasil Uji Hipotesis.	60
B.	Pembahasan.	63
1.	Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan.....	63
2.	Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Keterikatan Karyawan.....	64
V.	SIMPULAN DAN SARAN	66
A.	Simpulan	66
B.	Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	19
2. Variabel dan Definisi Operasional	25
3. Model Skala Likert.....	27
4. Hasil Uji Validitas.....	36
5. Hasil Uji Reliabilitas	38
6. Jawaban Responden Variabel Kontrak Psikologis (X1)	42
7. Jawaban Responden Variabel Keadilan Distributif (X2).....	49
8. Jawaban Responden Variabel Keterikatan Karyawan (Y1).....	50
9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
10. Hasil Uji T.....	58
11. Hasil Uji f.....	59
12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	22
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
3. Responden Berdasarkan Usia.....	40
4. Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	41
5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keterikatan karyawan merupakan suatu keadaan dimana karyawan pada suatu perusahaan memiliki motivasi yang positif dan tingkat energi yang tinggi serta memiliki kemauan untuk menginvestasikan tenaga dan presistensi ke perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat ditandai oleh adanya antusiasme, rasa bangga, inspirasi dan totalitas karyawan yang menyebabkan sulit dipisahkannya karyawan dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa terikat dengan perusahaannya, bersedia memberikan kinerja yang terbaik, selalu mengembangkan dirinya, berusaha dalam pemberian ide-ide terbaik, dan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. (Schaufeli & Bakker, 2008).

Menurut Saks (2006), tingginya keterikatan karyawan dalam suatu perusahaan dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki kinerja yang baik yang disebabkan karena karyawan bekerja dengan penuh gairah dan memiliki perasaan yang mendalam terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga karyawan rela bekerja dengan giat, antusias dan menunjukkan prestasinya demi kebaikan dan kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Coffman dan Gonzalez-Molina (2002) pada ratusan perusahaan menunjukkan 54% dari karyawan termasuk dalam kategori tidak terikat dan 17% dalam kategori ketidakterikatan yang aktif, yaitu tidak memiliki keterikatan, bahkan lebih jauh lagi, secara aktif berusaha menularkan sikap negatif itu serta bersikap destruktif memusuhi organisasi. Berarti hanya 29% karyawan yang memiliki keterikatan dengan tempat kerjanya. Karyawan yang tidak terikat akan tidak bertahan lama dan memiliki keinginan tinggi untuk berhenti dari

pekerjaannya. Karyawan yang tidak terikat dapat merugikan perusahaan karena mereka tidak akan mau membuang tenaga atau bakatnya dan tidak bersedia memberikan dedikasi atau kontribusi terhadap perusahaan mereka bekerja. Alasan-alasan yang melatarbelakangi hal tersebut, bisa dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, perlakuan para pimpinan yang tidak adil, gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan, tidak ada jaminan jenjang karir, dll. Rendahnya tingkat keterikatan karyawan membuat pihak manajemen perusahaan berusaha untuk mengetahui tindakan yang dapat menciptakan dan meningkatkan keterikatan karyawan. Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan perhatian dan peningkatan kepada faktor-faktor yang mendukung keterikatan karyawan.

Faktor-faktor yang mendukung keterikatan karyawan dibagi menjadi 2 yaitu kontrak psikologis dan keadilan distributif.

Hardiyanto (2011) menyatakan kontrak psikologis sebagai 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, selain itu menurutnya kontrak psikologis merupakan kontrak informal tidak tertulis, terdiri dari harapan karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. 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. Kontrak psikologis bermanfaat bagi manajer untuk menyadari bagaimana keadilan distributif terkait dengan kesesuaian dalam hubungan dengan sikap karyawan. Kontrak psikologis dalam suatu perusahaan adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Selain dari kontrak psikologis, keadilan distributif juga merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Keadilan distributif melihat keadilan dari kaca mata penilaian yang dibayarkan oleh perusahaan pada karyawan seimbang setelah usaha yang mereka berikan terhadap perusahaan (Crow et al., 2012).

Greenberg dan Baron (2003) menyatakan keadilan distributif adalah persepsi seseorang terhadap keadilan atas pendistribusian sumber-sumber di antara para karyawan. Pandangan karyawan merupakan tentang pembagian imbalan di perusahaan. Keadilan distributif adalah keadilan jumlah imbalan yang dirasakan diantara individu-individu (Robbins dan Judge, 2008).

Banyak hasil studi mengenai pengaruh kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan oleh temuan sebelumnya yang menggunakan variabel yang sama namun tempat dan objek penelitian berbeda. Temuan-temuan tersebut menjadi referensi oleh peneliti. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya:

Alberta (2016) mengemukakan bahwa hasil penelitian pada tiga hotel di Yogyakarta yang diolah, menemukan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan saat karyawan dan perusahaan saling mengerti dan memenuhi harapan masing-masing maka akan terbentuk suatu hubungan kerja yang baik. Keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan adil akan menganggap perusahaan mereka baik, profesional, dan objektif. Keterikatan karyawan berpengaruh positif paling signifikan terhadap keefektifan kerja. Seorang karyawan yang terikat akan memiliki kesadaran terhadap bisnis, mau bekerja sama dengan rekan kerja, dan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja.

Bamiati (2020) mengemukakan bahwa keadilan distributive berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT X di Surabaya. Keadilan prosedural berpengaruh langsung positif signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan PT X di Surabaya. Keadilan distributif berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi Affective Commitment pada karyawan PT X di Surabaya. Keadilan prosedural berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi Affective Commitment pada karyawan PT X di Surabaya.

Diah (2017) mengemukakan bahwa Keadilan Distributif berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila persepsi karyawan Universitas Islam Riau (UIR) mengenai keseimbangan distribusi

hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus adalah baik maka keterikatan karyawan akan tinggi. Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila persepsi karyawan UIR mengenai prosedur untuk melakukan alokasi distribusi hasil adalah baik maka keterikatan karyawan akan tinggi. Etika kerja islam memoderasi pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keterikatan karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Etika Kerja Islam akan meningkatkan hubungan keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keterikatan karyawan dan sebaliknya.

Mentari dan Ratmawati (2020) mengemukakan bahwa dari keadilan distributif dan keadilan prosedural berhubungan positif signifikan dengan keterikatan karyawan, serta pemenuhan kontrak psikologis dari keadilan prosedural memediasi hubungan positif dengan keterikatan karyawan. Persepsi keadilan karyawan terhadap prosedur pembagian upah yang digunakan oleh perusahaan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan menjalin aliansi yang kuat sebagai bagian dari perusahaan. Selain itu, keadilan yang dirasakan karyawan atas prosedur perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan dalam membangun hubungan keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian sebelumnya, dapat dilihat terdapat hasil yang positif terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan, oleh karena itulah peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut untuk mengetahui apakah studi dalam ruang lingkup yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda secara signifikan atau tidak.

Dalam industri perbankan kontrak psikologis dan keadilan distributif seperti kesempatan promosi dan keamanan dalam bekerja memiliki pengaruh dalam industri tersebut. Persaingan yang sangat kompetitif, yang disebabkan oleh semakin banyaknya jumlah bank menciptakan berbagai penawaran dan jenjang karir yang muncul. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

BUMN terdiri dari Bank BUMN dan Perusahaan BUMN (non-bank). Bank BUMN adalah Bank Usaha Milik Negara yang merupakan bagian dan kesatuan 5 produksi yang bertujuan untuk memberikan jasa/layanan kepada publik, memupuk pendapatan dan menyelenggarakan kepentingan publik.

BUMN didefinisikan sebagai segala bentuk usaha dan suatu perusahaan yang dikuasai oleh negara yang bertujuan untuk membangun dan mengembangkan ekonomi nasional sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi ekonomi Indonesia dan yang lebih mengutamakan pemenuhan kebutuhan rakyat demi terciptanya suatu masyarakat adil dan makmur yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Bank BUMN memiliki banyak cabang yang tersebar di Provinsi Lampung antara lain yaitu, Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

Keterikatan karyawan yang difaktori kontrak psikologis dan keadilan distributif, ketidakkonsistenan hasil yang terkait faktor tersebut pada penelitian sebelumnya membuat penulis tertarik untuk untuk meneliti faktor mana yang paling dominan dari faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap karyawan pada perbankan di Provinsi Lampung yaitu Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

Menurut uraian diatas maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan pada lingkungan perbankan BUMN dalam skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Karyawan**".

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap keterikatan karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Dapat memberi gambaran tentang peran kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan

2. Bagi Praktisi

Dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi manajemen sumber daya manusia saat membuat strategi dalam usaha meningkatkan keterikatan karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kontrak Psikologis

1. Pengertian kontrak psikologis

Anoraga (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 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.

Amstrong (2004) dalam Hardiyanto (2011) menyatakan kontrak psikologis adalah kontrak informal tidak tertulis, terdiri dari harapan karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. 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.

Konsep kontrak psikologis adalah kepercayaan dari individu dalam kewajiban timbal-balik dengan pemilik pekerjaan. Kepercayaan ini menyatakan tentang pemahaman terhadap janji-janji yang dibuat dan menawarkan pertimbangan-pertimbangan dalam perubahan yang mengikat antara pekerja dan organisasi dalam rangka menyusun sebuah kewajiban timbal-balik. Perusahaan hendaknya

memahami apa yang karyawan inginkan dan butuhkan dalam menentukan perilaku dan tanggapan di tempat kerja, begitu pula sebaliknya. Karyawan akan cenderung memiliki harapan yang implisit maupun eksplisit tentang apa yang akan mereka dapatkan dari perusahaan. Harapan inilah yang dapat dijadikan dasar kontrak psikologis yang melibatkan kewajiban timbal-balik antara karyawan dan perusahaan (Gruman dan Saks, 2011).

Istilah kontrak psikologis berbeda dengan kontrak kerja. Robinson dan Morrison (2000) menyatakan bahwa kontrak kerja secara umum mengacu pada dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban seorang karyawan dan tunduk pada peraturan perusahaan. Mereka menjelaskan bahwa kontrak mengikat karyawan dan perusahaan dalam suatu persatuan kerja, mengatur perilaku masing-masing pihak dalam perusahaan serta memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan. Istilah kontrak psikologis pertama kali diperkenalkan oleh dua orang psikolog, yaitu Argyris dan Menninger (dalam Conway dan Briner, 2005). Definisi mengenai kontrak psikologis mengalami perkembangan mulai dari awal teori ini diperkenalkan hingga saat ini. Berikut beberapa definisi yang dijelaskan para ahli mengenai kontrak psikologis.

Menurut Conway dan Briner (2005) kontrak psikologis merupakan sebuah kontrak yang bersifat implisit antara seorang individu dan organisasinya yang menspesifikkan pada apa yang masing-masing harapkan satu sama lain untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja.

Menurut Tsui (2013) kontrak psikologis merupakan suatu kumpulan-kumpulan harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu. Kunci dari kontrak psikologis adalah mutualitas di antara individu dengan individu, imapun individu dengan perusahaan. Menurut Ivancevich (2006) Kontrak psikologis yaitu suatu kesepakatan tidak tertulis antara seorang dan organisasi yang merinci apa yang diharapkan oleh masing-masing pihak untuk diberikan dan diterima dari pihak lainnya.

Menurut Griffin (2002) kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu atas apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa

yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Secara garis besar, perusahaan hendaknya memahami apa yang karyawan inginkan dan butuhkan dalam menentukan perilaku dan tanggapan di tempat kerja, begitu pula sebaliknya. Karyawan akan cenderung memiliki harapan yang implisit maupun eksplisit tentang apa yang akan mereka dapatkan dari perusahaan. Harapan inilah yang dapat dijadikan dasar kontrak psikologis yang melibatkan kewajiban timbal-balik antara karyawan dan perusahaan (Gruman dan Saks, 2011).

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-jenis kontrak psikologis

Menurut Rousseau (1995) dalam Millward dan Hopkins (1998). kontrak psikologis mendasari kepercayaan mengenai kewajiban timbal balik antara pekerja dengan pemberi kerja. Menurut Rousseau (1995), kontrak psikologis terdiri dari 2 indikator, yaitu transaksional, dan relasional

a. Kontrak psikologis transaksional

Pada dasarnya kontrak psikologis transaksional berfokus pada aspek pertukaran ekonomis, jenis pekerjaan yang sempit dan keterlibatan minimal karyawan dalam organisasi. Dua dimensi utama yang dikaji dalam kontrak transaksional, yaitu terbatas dan jangka pendek (Rousseau 2000).

- 1) Terbatas berarti karyawan diwajibkan untuk melakukan hanya serangkaian pekerjaan yang dalam kontrak merupakan pekerjaan yang diperhitungkan dalam imbal jasa. Organisasi membatasi keterlibatan karyawan dalam organisasi dan memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan.
- 2) Jangka pendek yaitu 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.

Kontrak transaksional dikarakteristikan dengan perjanjian yang bersifat moneter dengan keterlibatan karyawan yang terbatas dalam organisasi maupun hubungannya dengan individu lain di organisasi sehingga tampak perbedaan yang signifikan dengan konsep kontrak relasional.

b. Kontrak psikologis relasional

Kontrak psikologis relasional memiliki jangka waktu yang panjang tetapi berakhirnya tidak dapat ditentukan. Jenis kontrak ini juga melibatkan faktor sosio-emosional, seperti kepercayaan, keamanan, dan loyalitas. Masing-masing pihak berharap terjadi hubungan timbal-balik. Kontrak psikologis relasional menyangkut dua dimensi, yaitu dimensi stabilitas dan loyalitas (Rousseau 2000) yaitu :

- 1) Stabilitas mengenai 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 paket kompensasi yang stabil dan hubungan kerja jangka panjang.

- 2) Loyalitas adalah karyawan diwajibkan untuk mendukung organisasi, menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi. Selain itu, karyawan diharapkan menjadi anggota organisasi yang baik. Organisasi sebaliknya memberikan komitmen untuk menjamin kesejahteraan dan kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

Dapat diambil kesimpulan kontrak psikologis terdiri dari 2 indikator, yaitu kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis mendasari kepercayaan mengenai kewajiban timbal balik antara pekerja dengan pemberi kerja (Rousseau, 1995).

B. Keadilan Distributif

1. Pengertian konsep Keadilan Distributif

Menurut Colquitt (2012) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajiban yang mengindikasikan adanya keadilan distributif.

Al-Zu'bi (2010) menyatakan keadilan distributif mengacu pada persepsi keadilan atas hasil yang diterima seorang individu dari organisasi. Hasil yang didistribusikan atas dasar kesetaraan dan ditentukan melalui kontribusi yang diberikan. Dimana ketika pertimbangan tersebut tidak digunakan maka akan terjadi persepsi distribusi yang tidak adil yang akan menciptakan ketegangan dalam individu hingga mengarahkan individu termotivasi untuk menyelesaikan ketegangan dengan hal yang negatif yang merugikan organisasi.

Menurut Baron and Byrne (2005) bahwa keadilan distributif mengacu pada penilaian individual mengenai apakah mereka menerima bagian yang adil dari hasil akhir yang proporsional dengan kontribusi mereka pada kelompok atau pada

hubungan sosial manapun. Menurut Faturochman (2012) bahwa keadilan distributif tidak hanya berasosiasi dengan pemberian, tetapi juga meliputi pembagian, penyaluran, penempatan dan pertukaran. Pembagian dikatakan adil secara distributif ketika pembagian tugas pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang harus diselesaikannya. Penyaluran yang dimaksudkan adalah terkait kontribusi atau sumbangan tenaga yang diberikan karyawan telah sesuai dengan hasil yang akan diperoleh. Keadilan distributif telah dikatakan adil ketika penempatan karyawan telah sesuai dengan keahliannya dalam bekerja. Pertukaran yang dimaksudkan disini bisa berupa pertukaran jabatan atau kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya dan diberikan kepada karyawan yang layak mendapatkannya.

Harapan karyawan dengan terealisasinya peraturan-peraturan perusahaan yang berguna untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, akan membentuk kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas karyawan dalam bekerja dan keinginan kuat karyawan untuk tetap memberikan kontribusi di perusahaan tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian oleh Cropanzano, et al., (2007) menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi memiliki potensi untuk menciptakan manfaat yang kuat bagi organisasi dan karyawan yaitu, menampilkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja, kepuasan pembayaran dan berkurangnya konflik individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan dan sikap anggota organisasi ketika merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil dan mereka diperlakukan dengan adil.

Tyler dan Blader (2000) menyatakan bahwa teori keadilan distributif menguji pandangan orang tentang hasil yang adil atau distribusi sumber daya. Tiga prinsip utama keadilan distributif adalah keadilan, kesetaraan, dan kebutuhan. Teori Keadilan Distributif tersebut menjelaskan tentang pandangan karyawan tentang hasil yang adil dan distribusi sumber daya. Tiga prinsip utama dalam Keadilan Distributif adalah keadilan, kesetaraan, dan kebutuhan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) keadilan distributif adalah suatu keadilan sumberdaya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan alokasikan. Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Keadilan Distributif mengarah pada keadilan dari tingkat bawah, yang mencakup masalah penggajian, promosi, maupun pemecatan.

2. Dimensi Keadilan Distributif

Menurut Cropanzano et al (2007) keadilan distributif terdiri dari tiga dimensi yaitu:

- a) Keadilan adalah menghargai karyawan berdasarkan kontribusinya.
- b) Persamaan adalah menyediakan kompensasi bagi setiap karyawan yang secara garis besar sama.
- c) Kebutuhan adalah menyediakan benefit atau keuntungan berdasarkan pada kebutuhan personal seseorang.

3. Aspek indikator keadilan distributif

Keadilan distributif adalah keadilan jumlah imbalan yang dirasakan diantara individu-individu (Robbins dan Judge, 2008). Imbalan yang dimaksud bukan hanya aspek finansial tetapi juga kesempatan promosi (Colquitt, 2012). Item-item pengukuran disusun untuk menilai imbalan yang diberikan, meliputi : imbalan perseorangan, imbalan berdasarkan jabatan, imbalan berdasarkan kinerja, lembur, kompensasi khusus jabatan (KKJ), premi, dan kesempatan promosi. Indikator-indikator untuk mengukur keadilan distributif menggunakan item pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (2012), yaitu:

- a. Persamaan menunjukkan penilaian mengenai kesetaraan antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima.
- b. Kelayakan menunjukkan penilaian mengenai kelayakan imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan penyelesaian pekerjaan.

- c. Kontribusi menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Kinerja menunjukkan penilaian mengenai kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima.

4. Nilai-Nilai Keadilan Distributif

Nilai-nilai keadilan distributif sangat bervariasi menurut Faturochman (2012). Beberapa nilai yang telah teridentifikasi berkaitan dengan cara-cara distribusi diuraikan sebagai berikut.

a. Distribusi Secara Proporsional

Menurut *Equity Theory* dari Adam (dalam Faturochman, 2012) keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai bila penerimaan dan masukan antara dua orang sebanding.

b. Distribusi Merata

Dalam prinsip distribusi ini setiap orang yang terlibat akan menerima pembagian yang sama dengan orang lain, bila prinsip ini digunakan, variasi penerimaan antara satu orang dengan lainnya sangat kecil atau bahkan tidak ada, dimungkinkan ada variasi bila ada jenis-jenis pekerjaan atau bagian-bagian dalam satu organisasi atau kelompok. Variasi itu terjadi antarkelompok, bukan di dalam setiap kelompok.

c. Distribusi berdasarkan Kebutuhan

Prinsip ketiga mengutamakan kebutuhan sebagai pertimbangan untuk distribusi. Disini dapat diinterpretasi bahwa seseorang akan mendapatkan bagian sesuai dengan kebutuhannya dan dalam hubungan kerja makin besar upah yang diterima. Prinsip ini menjadi pertimbangan dalam pemberian upah pekerja/buruh di Indonesia. Kebutuhan yang menjadi pertimbangan adalah kebutuhan fisik minimum.

d. Distribusi berdasarkan Permintaan dan Penawaran di Pasar.

Mekanisme pasar sering dinilai tidak tepat sebagai dasar untuk menyusun formulasi keadilan. Mekanisme tersebut adalah bagian penting dari kapitalisme

yang sering diidentikan dengan kekuasaan di tangan pihak kuat. Diantara konsep mekanisme pasar yang dapat diterapkan untuk memformulasikan keadilan adalah permintaan dan penawaran. Konsep permintaan sejalan dengan kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan terjadinya ketidakadilan, tetapi tidak selamanya dapat dikatakan demikian.

e. Distribusi yang Mengutamakan dan Menguntungkan Orang Lain

Tidak semua orang memiliki potensi, dapat berusaha dan memperoleh hasil dari usahanya. Orang cacat, orang sakit, anak-anak, lanjut usia, orang miskin, yatim piatu adalah kelompok yang seharusnya disantuni. Mereka akan sulit bertahan hidup tanpa sentuhan dari pihak yang lebih beruntung. Salah satu prinsip keadilan distributif adalah konsep karitatif. Nilai agama, sosial dan budaya diberbagai belahan bumi menekankan pentingnya bantuan karitatif sebagai upaya mewujudkan keadilan sosial (Faturachman, 2012).

f. Kepentingan Bersama di atas Kepentingan Pribadi

Hakikat keadilan adalah keadilan sosial. Keadilan tidak dapat diformulasikan tanpa ada konteks sosialnya. Orang yang mengatakan “Saya harus adil pada diri sendiri” pada dasarnya meformulasikan keadilan sosial bila keadilan bagi dirinya yang dimaksudkan berdasarkan pada perbandingan dengan orang lain. Permasalahannya, keadilan adalah salah satu pilar yang menjaga berlangsungnya kehidupan sosial. Dari sekian banyak prinsip keadilan distributif, tiga diantaranya yaitu prinsip proporsional, pemerataan dan kebutuhan paling banyak dibahas dan diterapkan. Prinsip proporsional bertujuan untuk menciptakan hubungan sosial yang berorientasi pada produktivitas.

Berdasarkan beberapa nilai-nilai keadilan distributif yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai yang harus ada dalam keadilan distributif adalah distribusi secara proporsional, distribusi merata, distribusi berdasarkan kebutuhan, distribusi berdasarkan permintaan dan penawaran, distribusi yang mengutamakan dan menguntungkan orang lain dan kepentingan bersama di atas kepentingan umum. Adanya nilai-nilai distributif sangat diharapkan keberadaannya, selain untuk menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan sosial, dengan adanya nilai-nilai ini akan meningkatkan motivasi untuk lebih produktif.

C. Keterikatan Karyawan

1. Pengertian Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam perbincangan manajemen sumber daya manusia. Daya tarik ini timbul karena keterikatan karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Praktisi memberikan definisi dan pengukuran keterikatan karyawan dengan cara yang berbeda.

Brown et.al (2016), menjelaskan bahwa keterikatan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang menyadari keterikatannya dalam bekerja akan berusaha meningkatkan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi. Bakker et.al (2011) berpendapat bahwa keterikatan kerja adalah tentang bagaimana pegawai menjalani pekerjaannya dengan ingin benar-benar mencurahkan waktu dan usahanya sebagai bentuk dedikasi.

Schiemann (2011) menyatakan keterikatan sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Ada tiga komponen utama dari keterikatan yaitu kepuasan, komitmen dan advokasi. Karyawan yang merasa terikat pada perusahaannya maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan upaya extra untuk kemajuan perusahaan atau bahkan merekomendasikan tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi pada pekerjaannya menunjukkan perilaku positif sebagai berikut yaitu; menyatakan hal yang positif tentang visi, misi dan kegiatan organisasi pada calon karyawan potensial dan calon pelanggan potensial; memutuskan untuk bergabung dengan organisasi tertentu dengan mengabaikan kesempatan berkarya dan mengeksploitasi kemampuan yang ditawarkan oleh organisasi lain; secara berkelanjutan berjuang dengan mengerahkan kemampuan dan potensi untuk mencapai sasaran kerja dan bersedia melakukan kerja lembur, dan prakarsa baru dalam mengatasi masalah yang dihadapi organisasi. Kondisi ini adalah kondisi kerja yang mengisi mimpi sebagian besar pimpinan organisasi, yang masih sulit untuk diwujudkan dalam dunia nyata.

Sebagian besar pimpinan organisasi masih berjuang untuk meminimalkan perilaku karyawan yang cenderung menunjukkan rendahnya keterikatan mereka pada pekerjaan yang dicirikan dengan perilaku memboroskan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pencapaian sasaran kerja organisasi dan melakukan tindakan yang tidak konsisten dengan sasaran kerja sehingga berdampak pada penurunan pencapaian kinerja organisasi. Meere (2005) mengungkapkan bahwa data 360.000 karyawan dari 41 perusahaan yang berlokasi di sepuluh negara dengan kondisi ekonomi kuat, keterikatan karyawan yang rendah menurunkan pencapaian margin operasi.

2. Tipe Karyawan Berdasarkan Tingkat Keterikatan karyawan

Koscec (2007) mengelompokkan kategori keterikatan karyawan menjadi empat yaitu:

- a. Terikat secara aktif: karyawan secara emosional berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya pada setiap waktu. Mereka memiliki motivasi diri yang tinggi dan benar-benar ingin membuat perbedaan. Mereka selalu menunjukkan performansi yang diharapkan.
- b. Terikat: karyawan secara emosional berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasinya pada waktu yang seharusnya. Mereka selalu mencapai tetapi hanya sesekali menunjukkan performansi yang diharapkan.
- c. Ketidakterikatan: karyawan dalam kategori ini menunjukkan bekerja secara rutin, tetapi hanya sebatas itu. Mereka bekerja secara fisik, tetapi pikirannya berada di tempat lain.
- d. Ketidakterikatan secara aktif: karyawan seperti ini tidak tertarik dengan pekerjaan dan organisasinya, serta secara aktif bekerja sekaligus menyebarkan rumor, bergosip, menggerutu, dan performansinya buruk.

Baumruk dan Gorman (2006) mengemukakan jika karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan perusahaan, hal tersebut akan meningkatkan tiga perilaku umum yang akan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu:

- a. Mengatakan, dimana karyawan akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan mengenai karyawan dan konsumen yang berpotensi.
- b. Menetap tinggal yaitu karyawan tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain.
- c. Mengupayakan, dimana karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi.

3. Karakteristik Keterikatan karyawan

Dalam mengukur keterikatan karyawan, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk keterikatan karyawan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2013) terdapat tiga indikator dalam keterikatan karyawan, yaitu

1).Semangat

Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan. Indikator penelitiannya yaitu tingginya energi, ketahanan kerja, dan kegigihan.

2).Dedikasi

Dikarakteristikan dengan rasa antusias, kebanggan, inspirasi dan tantangan. Indikator penelitiannya yaitu : Antusias dengan pekerjaan, bangga dengan pekerjaan, dan inspirasi dan tantangan.

3).Penghayatan

Dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan berjalan dengan cepat. Indikator penilaiannya yaitu : waktu cepat berlalu dan totalitas dan senang ketika bekerja.

Keterikatan karyawan memiliki keterkaitan dengan berbagai gagasan dalam perilaku organisasi namun tetap berbeda. Keterikatan karyawan bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. Dalam literatur akademis, keterikatan karyawan telah didefinisikan sebagai konstruk yang unik dan

berbeda yang mengandung komponen kognitif, emosi, dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu (Saks, 2006).

Keterikatan karyawan seorang karyawan yang tinggi akan menampilkan kinerja yang sangat baik. Menurut Coffman (2000), untuk memulai pembentukan keterikatan karyawan maka yang harus dilakukan adalah memperkuat hubungan melalui sistem komunikasi yang lancar. Karyawan juga membutuhkan penguatan hubungan kerja dengan tim sehingga memunculkan komitmen yang kuat dalam organisasi.

Manajer dapat memanfaatkan talenta karyawan untuk membangkitkan kekuatan karyawan serta mengembangkan tujuan dan target sehingga dapat meningkatkan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang terikat memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka.

D. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai landasan penelitian agar mendukung penelitian, berikut ini penelitian terdahulu yang memuat perincian dan hasil penelitian.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Millward dan Hopkins (1998).	Kontrak psikologis, organisasional dan komitmen kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek transaksional dan relasional berbanding terbalik; artinya, semakin tinggi orientasi relasional, semakin rendah orientasi transaksional, dan sebaliknya.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Colquitt (2012)	Keadilan Organisasional	Hasil menunjukkan ada sedikit keraguan bahwa tiga tren yang disoroti dalam tinjauan ini diferensiasi, kognisi, dan eksogenitas telah mendorong pertumbuhan literatur keadilan dan telah membawa kohesi dan struktur ke domain tersebut
3.	Alberta (2016).	Pengaruh kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap Keterikatan karyawan yang berdampak pada keefektifan kerja	Terdapat pengaruh Signifikan Pengaruh kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap Keterikatan karyawan yang berdampak pada keefektifan kerja
4.	Diah (2017)	Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap keterikatan karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi	Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan karyawan.
5	Mentari & Ratmawati (2020)	<i>Linking Distributive Justice and Procedural Justice to Employee Engagement Through Psychological Contract Fulfillment</i>	Hasil temuan menunjukkan bahwa gabungan dari keadilan distributif dan keadilan prosedural berhubungan positif signifikan dengan keterikatan karyawan, serta pemenuhan kontrak psikologis dari keadilan prosedural memediasi hubungan positif dengan keterikatan karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Bamiati (2020).	Pengaruh Distributive Justice dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagement pada PT. X dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributive berpengaruh langsung positif tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan. Keadilan prosedural berpengaruh langsung positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Keadilan distributif berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi <i>Affective Commitment</i> .

Sumber : Berbagai Jurnal

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah maka hubungan antara kontrak psikologis, keadilan distributif dan keterikatan karyawan digambarkan sebagai berikut :

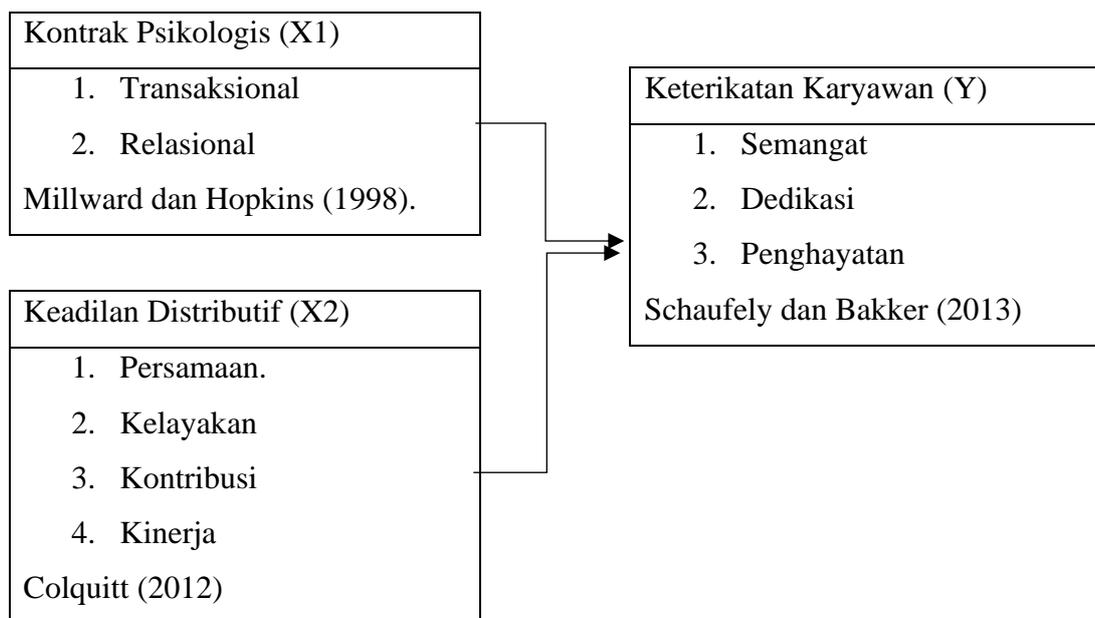
Menurut Rousseau (1995) dalam Millward dan Hopkins (1998). kontrak psikologis mendasari kepercayaan mengenai kewajiban timbal balik antara pekerja dengan pemberi kerja. Menurut Rousseau (1995), kontrak psikologis terdiri dari 2 indikator, yaitu kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional

Menurut Colquitt (2012) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Indikator-indikator untuk mengukur keadilan distributif menggunakan item pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (2012), yaitu: Persamaan, kelayakan, kontribusi, dan kinerja

Schaufeli dan Bakker (2008) menyatakan keterikatan karyawan sebagai keadaan motivasi positif yang mengandung karakteristik tingkat energi yang tinggi dan

terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga dan presistensi, terdapat tiga indikator dalam keterikatan karyawan, yaitu Semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kontrak psikologis, keadilan distributif, dan keterikatan karyawan maka kerangka pemikiran ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kontrak psikologis (X1) memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.(Y).

H2 : Keadilan distributive (X2) memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (Y).

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian “Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif Terhadap Keterikatan Pekerja.” dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Lampung yaitu, Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

B. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Lampung yaitu, Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Tabungan Negara (BTN), serta Bank Mandiri.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya secara pasti.

Apabila populasi tidak diketahui, menurut Hair et all dalam Supranto (2010:46) merekomendasikan ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100-200 responden. Jumlah sampel minimal adalah 5 kali dari jumlah item pertanyaan yang terdapat

dikuesioner. Total pertanyaan dalam penelitian ini adalah 37 pertanyaan, sehingga minimal ukuran sampel penelitian ini adalah $37 \times 5 = 185$ responden. Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja di Bank BUMN Provinsi Lampung.

D. 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 pihak pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a) Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat.
- b) Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini. Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Lampung sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti web, internet, atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian yang serupa.

E. Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian diambil kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kontak psikologis(X1) dan keadilan distributif (X2).

b. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah keterikatan pekerja (Y).

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kontrak Psikologis(X1)	Kontrak psikologis merupakan suatu kumpulan-kumpulan harapan tidak tertulis yang ada dalam diri setiap individu atau karyawan dalam perusahaan yang selalu ada sepanjang individu di sebuah perusahaan. Millward dan Hopkins (1998).	1.Transaksional 2.Relasional Millward dan Hopkins (1998).	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010:87)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Keadilan distributif (X2)	Keadilan distributif merupakan persepsi karyawan tentang alokasi pendistribusian sumber daya, imbalan, dan penghargaan. Colquitt (2012)	1. Persamaan 2. Kelayakan 3. Kontribusi 4. Kinerja Colquitt (2012)	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010:87)
Keterikatan karyawan (Y1)	Keterikatan karyawan adalah sikap positif karyawan yang terlihat dari rasa antusias dan bangga perusahaannya, bersedia untuk mengerahkan upaya terbaik, dan ingin terlibat utuh demi kebaikan perusahaan secara terus menerus. Schaufely dan Bakker (2013)	1. Semangat 2. Dedikasi 3. Penghayatan Schaufely dan Bakker (2013)	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010)

Sumber : Berbagai Jurnal

F. Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka yaitu berupa data yang relevan dengan masalah penelitian yang bersumber dari literatur, buku, dan jurnal. Hal ini bertujuan untuk mencari teori atau dasar pemikiran yang dapat mendukung penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dari penyebaran kuesioner. Menurut Sekaran (2006), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh

responden. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dibagikan langsung, disuratkan atau disebarikan melalui email kepada responden. Kuesioner yang disebarikan kepada responden terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan mengenai kontrak psikologis, bagian kedua berisi pertanyaan mengenai keadilan distributif, dan pada bagian ketiga akan berisi pertanyaan tentang keterikatan pekerja. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Kuesioner mengenai kontrak psikologis berdasarkan *Psychological Contract Subscale Items*; oleh millward (1998), sedangkan untuk keadilan distribusi berdasarkan *The Dimensionality of Organizational Justice* oleh Colquitt (2001). Kuesioner keterikatan pekerja berdasarkan *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh Schaufely dan Bakker (2013)

G. Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner berisikan daftar pertanyaan yang terbagi dalam dua bagian. Bagian pertama berhubungan dengan keterangan demografik karyawan yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, status, level, dan lama bekerja. Bagian kedua mengenai dua faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan. Semua pernyataan dalam kuesioner disediakan lima alternatif jawaban dengan gradasi tertinggi sampai terendah. Bobot yang digunakan menggunakan skala Likert seperti bagan dibawah.

Berikut contoh tabel skala likert :

Tabel 3 Model Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

H. Uji Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian dimana metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, maka kuesioner sebelum disebarkan harus diuji kevalidan item-item pertanyaannya. Uji tersebut dapat berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan valid menurut Ghozali (2013) yaitu jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 20.0. 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 $\geq 0,5$ maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO $\geq 0,5$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji 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 . Rumus yang digunakan yaitu :

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

3. Uji Normalitas

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $\text{Sig} > 0,05$.

I. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh peneliti baik itu dari kuesioner dan sumber lain kemudian diolah dan dilakukan analisis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis data kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraiandari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2010) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

2. Analisis data kuantitatif

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono,2013) :

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

Keterangan:

Y = Variabel keterikatan pekerja

X₁ = Variabel kontrak psikologis

X₂= Variabel keadilan distributif

b_{1,2} = Koefesien regresi variabel terkait

a = Konstanta

e = Standar Error

J. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, menggunakan rumus :

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

Keterangan :

b = Koefisien regresi variabel dependen

σb = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat pada output coefficient dari hasil analisis regresi menggunakan SPSS. Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan significance level 10,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji f (stimulan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antarvariabel independen dan variabel dependen secara stimulan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

k : Jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada Output ANOVA dari hasil analisis regresi berganda, dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

a. Jika $<$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.

b. Jika $>$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan.

(Sugiyono, 2013).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016)

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kontrak psikologis dan keadilan distributif terhadap keterikatan karyawan pada Bank BUMN Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis maka akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.
2. Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan distributif maka akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan Bank BUMN di Provinsi Lampung.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan yang telah diperoleh maka saran yang dapat disampaikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Bank BUMN di provinsi Lampung, sebaiknya meningkatkan kontrak psikologis dan keadilan distributif karyawan, hal ini dikarenakan dalam hasil penelitian ini diketahui kontrak psikologis dan keadilan distributif berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lain untuk diteliti pengaruhnya terhadap keterikatan karyawan, selain itu diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, H. A. (2010). "A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction". *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109
- Alberta, D (2016). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Karyawan yang berdampak pada Keefektifan Kerja. (Thesis Magister Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)
- Anoraga, Panji. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT.Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). "Key questions regarding work engagement". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4-28
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 187-300.
- Bamiati,R. F (2020) Pengaruh Distributive Justice dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagement pada PT. X dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi (Thesis Magister Manajemen Universitas Airlangga Surabaya)
- Baumruk R., and Gorman B. (2006). *Why Managers are Crucial to Increasing Keterikatan*. Melcruum Publishing.1-5
- Brown, D., Callen, A., & Robinson, D. (2016). *The Relationship Between Total Reward and Employee Engagement*. London: NHS Employers.
- Chasanah,I. R. (2015). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. Sai Apparel Industries Semarang(Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Semarang.

- Coffman, C. & Gonzalez-Molina, G. (2002). A New Model: Great Organizations Win Business by Engaging the Complex Emotions of Employees and Customers. Excerpt from *Follow This Path*. Warner Books. *The Gallup Management Journal*, 12-21
- Coffman C. (2000). Is Your Company Bleeding Talent? How to become a true “employer of choice”. *The Gallup Management Journal*, 2000.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Colquitt, J.A. (2012). Organizational Justice. Minnesota; Oxford Handbooks Online.
- Conway, Neil., Briner, Rob B. (2005). Understanding Psychological Contracts at Work: *A Critical Evaluation of Theory and Research*. USA: Oxford University Press.
- Cropanzano R, et al. (2007). “The Management of Organizational Justice”. *Academy of Management Perspective*, 21(4), 34-48.
- Crow, Matthew M., Lee, Chang-Bea., and Jin Joo, Jae. (2012). “Organizational justice and organizational commitment among South Korean Police officers. An investigation of job satisfaction as a mediator”. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Diah, H. T (2017). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai variabel moderasi (Thesis Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)
- Faturochman. (2012). Keadilan Perspektif Psikologi. Yogyakarta: Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM dengan Pustaka Pelajar
- Gallup Organization, Princeton, NJ Coffman, C., and Gonzalez-Molina, G. (2002). *Follow this Path: How the World’s Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential*. New York: Warner Books, Inc.
- Greenberg, J., dan Baron, RA. (2003). *Behavior in Organizations Eighth Edition*. New Delhi: Prentice Hall.
- Griffin (2002). *Manajemen*. Jakarta: PT. Erlangga.

- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Ke Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gruman, J. A. & Saks, A. M. (2011). Performance Management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. 21(2), 123–136
- Hardiyanto, E. (2011). Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan perusahaan. Magister Manajemen, Universitas 17 Agustus Semarang.
- Ivancevich, J., et. al. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. (Gina Gania, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2003). Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Kontan.co.id. (2018). Bank BUMN bagikan dividen sebesar Rp 27,6 triliun.[online] Diakses pada 28 November 2020.
- Koscec, Michael. (2007). Energizing Organizations: A New Method for Measuring employee engagement to Boost Profits and Corporate Success. New York: Universe, Inc.
- Meere M. (2005). High Cost of Disengaged Employees. Victoria: Swinburne University of Technology .
- Mentari, R.R. & Ratmawati, D. (2020) “Linking Distributive Justice and Procedural Justice to Employee Engagement Through Psychological Contract Fulfillment (a Field Study in Karmand Mitra Company Andalan, Surabaya)”. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 117,3-4
- Millward, L.J., & Hopkins, L.J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Psychology*, 28(16), 1530–1556
- Oei, Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta. Salemba
- Robinson, S.L., Morrison E.W. (2000). The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525–546.

- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage
- 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.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Schiemann, William A. (2011). *Alignment, Capability, Engagement*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600-619.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2013). The Conceptualization and Measurement of Work engagement. In: A.B. Bakker and M.P Leiter (eds) *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- (Putri, Christalia T., (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Menggunakan Financial Ratio dan Economic Value Added (EVA) serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan*” (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan BUMN Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2017). (Diploma thesis, Universitas Andalas)
- Thackray, J. (2001). Feedback for real. *Gallup Management Journal*. [online] Di akses pada 20 Agustus, 2020

Tsui, P. L. et. al. (2013). The Influence Of Psikological Contract and Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance. *Social Behavior and Personality*, 443-452.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral engagement* New York: Taylor & Francis Group.