

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN GURU PADA SEKOLAH
DARMA BANGSA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Aditya Ramadhani Suyitno



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

ABSTRAK

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN GURU PADA SEKOLAH DARMA BANGSA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Aditya Ramadhani Suyitno

Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung adalah organisasi pendidikan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin makmur, maju, dan sejahtera. Kontrak psikologis dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan dan guru di Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung dan sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 106 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu : (1) Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Saran bagi Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan psikologis relasional antara karyawan dan guru serta organisasi demi menjaga kualitas psikologi yang baik, meningkatkan kesadaran kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien, serta meningkatkan kinerja tugas inti karyawan dan guru.

Kata kunci : kontrak psikologis, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARDS PERFORMANCE IN EMPLOYEE AND TEACHERS IN DARMA BANGSA SCHOOL BANDAR LAMPUNG

By

Aditya Ramadhani Suyitno

Darma Bangsa School Bandar Lampung is an educational organization to meet human needs to improving the quality of human resource in order to achieve an increasingly prosperous, advanced, and prosperous level of life. A good psychological contract and organizational citizenship behavior will improve the performance of employees and teachers.

This study aims to determine the effect of psychological contract and the effect of *Organizational Citizenship Behavior* on performance of employee and teachers in Darma Bangsa School Bandar Lampung. This research is casual research using a quantitative approach. The subject of this study are employee and teachers in Darma Bangsa School Bandar Lampung and the sample that are used in this research is 106 respondent. The data were collected using questionnaire while data analysis was carried out using multiple linear regression with the SPSS program.

The results of this study support the proposed hypothesis namely: (1) psychological contract has a positive effect and significant on performance (2) *Organizational Citizenship Behavior* has a positive effect and significant on performance. Suggestion for Darma Bangsa School Bandar Lampung to pay more attention to psychological relationship between employees and teachers as well as organization in order to maintain good psychological quality, increasing work awareness so that organization goal can be achieved effectively and efficiently, and improve the performance of the core task of employees and teachers.

Keywords : psychological contract, *Organizational Citizenship Behavior*, performance.

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN GURU PADA SEKOLAH
DARMA BANGSA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Aditya Ramadhani Suyitno

**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 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN GURU PADA SEKOLAH DARMA BANGSA BANDAR LAMPUNG**

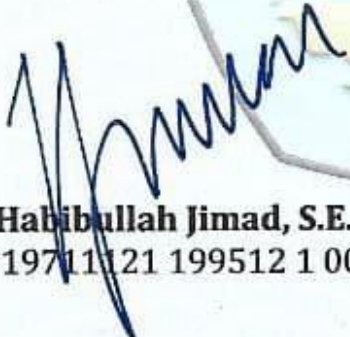
Nama Mahasiswa : **Aditya Ramadhani Suryitno**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1411011005**

Jurusan : **Manajemen**

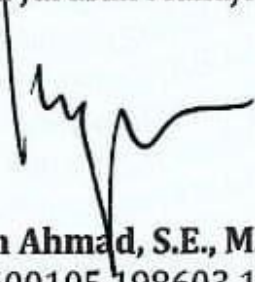
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




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


Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001

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



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



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 29 November 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Aditya Ramadhani Suyitno
Nomor Pokok Mahasiswa : 1411011005
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 06 Desember 2021
Yang membuat pernyataan,



Aditya Ramadhani Suyitno

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Desa Tambah Luhur, Purbolinggo, Lampung Timur pada tanggal 23 Februari 1995. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara, dari Bapak Drs. Suyitno dan Ibu Sugiyatun S.Pdi.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Pertiwi Tambah Luhur diselesaikan tahun 2002, Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Tambah Luhur diselesaikan tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Purbolinggo diselesaikan tahun 2011, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Kotagajah Lampung Tengah diselesaikan tahun 2014

Tahun 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Masuk Bersama Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) dengan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Tematik Universitas Lampung di Desa Padang Ratu. Selamat menjadi mahasiswa penulis aktif di Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Rohani Islam (ROIS) FEB Unila sebagai HUMAS ROIS periode 2016-2017.

MOTTO

“Dimana ada kemauan, disitu ada jalan”

(unknown)

“NEVER. GIVE. UP!”

(Japanese fisherman)

“Terkadang sesuatu yang simpel itu lebih baik daripada sesuatu yang kompleks”

(Aditya Ramadhani Suyitno)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah atas Kehadirat Allah SWT

Dan Sholawat serta salam atas Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala nikmat dan Karunia-Nya serta hidayah-Nya kepada Peneliti, Sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Kedua Orangtua ku Bapak Drs. Suyitno dan Ibu Sugiyatun, S.Pdi

Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, keringat dan bimbingan yang tiada habisnya sejak lahir hingga saat ini kepada saya, serta restu yang tulus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Semoga suatu hari nanti saya menjadi anak yang berbakti, beriman, berilmu, beramal dan bermanfaat bagi banyak orang sehingga membuat bangga bunda dan bapak.

Amin.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung. Proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan pengesahan dalam penulisan ini.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung serta selaku Pembimbing Akademik, dan Penguji Pelaksana yang telah banyak membantu penulis dan mendengarkan keluhan dari penulis.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas motivasi yang diberikan.
4. Bapak Dr. Habibullah Jimad S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan serta menyediakan

waktu hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga kebahagiaan, kesejahteraan, dan keberkahan umur serta dilimpahkan atas Bapak dan keluarga.

5. Ibu Dr. Nova Mardiana S.E., M.M. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan banyak waktu di sela-sela kesibukan untuk memberikan masukan dan arahnya dalam penulisan ini. Semoga kebahagiaan, kesejahteraan, dan keberkahan umur selalu dilimpahkan atas Ibu dan keluarga.
6. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas I, pada seminar proposal dan hasil penelitian serta sebagai penguji utama pada ujian komprehensif. Terimakasih atas ketersediaannya dalam memberi kritik dan saran dalam proses penulisan ini.
7. Ibu Dr. Keumala Hayati S.E., M.Si. selaku dosen pembahas II, pada seminar proposal dan hasil penelitian. Terimakasih atas ketersediaannya dalam memberikan kritik dan saran dalam proses penulisan ini.
8. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku dosen pembahas III, pada seminar proposal dan hasil penelitian. Terimakasih atas ketersediaannya dalam memberikan kritik dan saran dalam proses penulisan ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran berharga.
10. Seluruh mahasiswa seperjuangan Manajemen 2014, terimakasih atas segalanya selama masa perkuliahan hingga akhir.
11. Teman-teman seperjuangan Koko Simarmata, Muhamad Ardiyanto, dan Indra Pambudi yang telah banyak membantu penulis memotivasi diri selama penulisan.
12. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan masukan serta inspirasi bagi penulis.

13. Terimakasih untuk almamater tercinta Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, namun ada harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membacanya, Amin.

Bandar Lampung, 06 Desember 2021

Penulis

Aditya Ramadhani Suyitno

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	2
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Tinjauan Pustaka	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.2. Kontrak Psikologis.....	10
2.1.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	14
2.2. Kerangka Pikir.....	19
2.3. Pengembangan Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	21
3.2. Objek Penelitian	21
3.3. Sumber Data	21
3.4. Metode Pengumpulan Data	22
3.5. Populasi dan Sampel	23
3.6. Definisi Operasional Variabel	24
3.7. Pengujian Instrumen Penelitian.....	25
3.8. Analisis Data	32
3.9. Pengujian Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Karakteristik Responden	34

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	36
4.3. Analisis Regresi Berganda	45
4.4. Pengujian Hipotesis (Uji T).....	47
4.5. Pembahasan	48
4.5.1. Pengaruh Kontrak Psikologis (X1) terhadap Kinerja (Y).....	48
4.5.2. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2) terhadap Kinerja (Y)	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019	4
1.2 Jumlah Guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019.....	4
1.3 Jumlah Promosi Karyawan dan Guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019.....	5
2.1 Penelitian terdahulu	17
3.1 Definisi Operasional Variabel	24
3.2 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kontrak Psikologis (X1)	25
3.3 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2)	26
3.4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kinerja	27
3.5 Koefisien Nilai R <i>Cronbach's Alpha</i>	28
3.6 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kontrak Psikologis (X1), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2), dan Kinerja (Y)	29
3.7 Hasil Uji Normalitas	31
4.1 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
4.3 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
4.4 Presentase Jawaban Responden Tentang Relasional	36
4.5 Presentase Jawaban Responden Tentang <i>Balanced</i>	37
4.6 Presentase Jawaban Responden Tentang Transaksional	38
4.7 Presentase Jawaban Responden Tentang Transisional	38
4.8 Presentase Jawaban Responden Tentang <i>Altruism</i>	39
4.9 Presentase Jawaban Responden Tentang <i>Courtesy</i>	40
4.10 Presentase Jawaban Responden Tentang <i>Sportmanship</i>	41
4.11 Presentase Jawaban Responden Tentang <i>Conscientiousness</i>	41
4.12 Presentase Jawaban Responden Tentang <i>Civic Virtue</i>	42
4.13 Presentase Jawaban Responden Tentang Skala Kinerja Tugas	43

4.14 Presentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual	44
4.15 Presentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif	44
4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	46
4.17 Tabel Uji T	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kontrak Psikologis dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Dan Guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung	19
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan yang semakin makmur, maju, dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Demi mewujudkan Undang-Undang tersebut pemerintah menjabarkan dalam organisasi pendidikan formal, nonformal, dan informal.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada sekolah atau organisasi tidak terlepas dari manajemen sumber daya yang berada di dalamnya. Organisasi memiliki agenda penting untuk mengelola perilaku karyawan bukan saja terkait dengan penyelesaian tugas sesuai deskripsi pekerjaan, namun juga terhadap aspek-aspek diluar pekerjaan seperti sikap dan perilaku yang dapat mendukung efektivitas fungsi organisasi. (Guest dan Conway, 2002)

Pengembangan organisasi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai akan membuat perkembangan organisasi terhambat. Karena kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting dalam pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena sumber daya manusialah yang menggerakkan kinerja organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia perlu untuk ditangani dengan baik dan selalu dijaga serta dikembangkan kualitasnya. Banyak organisasi atau organisasi yang gagal dalam mencapai tujuannya dikarenakan salah dalam menangani sumber

daya manusia mereka. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penting dalam perkembangan produktivitas organisasi (Handoko, 2017).

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Kinerja adalah pencapaian atas pelaksanaan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Campbell dalam Koopmans *et al.* (2011) mendefinisikan kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. Koopmans *et al.* (2011) menambahkan definisi yang dikemukakan oleh Campbell dengan tiga hal berikut, yaitu pertama kinerja harus dijelaskan dalam perilaku dibanding hasil, kedua kinerja hanya berisikan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, dan ketiga kinerja adalah multidimensi.

Komitmen antara karyawan dan guru dengan organisasi harus diperhatikan dan dijaga dengan baik demi menciptakan kinerja yang baik. Kontrak psikologis dalam suatu organisasi adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan guru dengan organisasi. Kunci dari kontrak psikologis adalah timbal balik di antara individu dengan individu, maupun individu dengan organisasi. Kontrak psikologis dalam organisasi berperan sebagai kontrak informal yang muncul berdasarkan dari ekspektasi karyawan dan guru dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal balik. Kontrak psikologis terjadi ketika karyawan dan guru merasa bahwa kewajiban sebuah organisasi terhadap karyawan dan guru akan setimpal dengan kewajiban karyawan dan guru terhadap organisasi.

Kontrak psikologis mengikat karyawan dan guru dengan organisasi dalam suatu persatuan kerja, mengatur perilaku masing-masing pihak dalam organisasi serta memungkinkan pencapaian tujuan organisasi (Robinson & Rousseau, 2000). Dalam dunia kerja, kinerja yang baik menuntut karyawan dan guru bukan hanya melakukan pekerjaan pokok akan tetapi juga dapat melakukan suatu pekerjaan diluar pekerjaan pokok mereka yang bersifat konstruktif bagi organisasi. Organisasi juga memiliki agenda untuk mengelola perilaku karyawan dan guru

yang bukan saja terkait dengan penyelesaian tugas sesuai deskripsi pekerjaan, namun juga terhadap aspek-aspek diluar itu seperti sikap dan perilaku yang mendukung efektivitas fungsi organisasi (Guest dan Conway 2002).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang dilakukan atas kehendaknya sendiri meskipun tidak tercantum dalam uraian tugas, dan tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward*, yang pada umumnya dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif dan efisien (Organ, 2006). Menurut Robbins (2006: 31) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku *extra-role* karyawan dan guru untuk menampilkan kinerja terbaiknya diluar kewajiban formal mereka melebihi apa yang menjadi kewajiban mereka. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan dan guru tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan dan guru karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, Katz (1964).

Karyawan dan guru merupakan unsur yang memiliki peran penting dan berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan. Karyawan dan guru adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, Hasibuan (2017).

Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung sebagai unit pendidikan memerlukan karyawan serta guru yang mampu membangun dan menciptakan hubungan baik serta terus berkembang dalam melaksanakan tugas kerjanya. Berikut tabel yang menunjukkan jumlah karyawan Sekolah Darma Bangsa tahun 2019.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Acad adv	1
2	Academic Admin	5
3	Facility	6
4	Finnance & accounting	4
5	Headmaster	1
6	Human Resource	1
7	IT	3
8	Legal	1
9	Library	2
10	Maintenance	15
11	Marketing	3
12	Nurse	1
13	Psikolog	1
14	Unit usaha	2
	Total	46

Sumber : HRD Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung pada tahun 2019. Karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan di dalam Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung, mereka dituntut untuk berperan aktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam menentukan kualitas di Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

Berikut merupakan tabel yang menunjukkan jumlah guru Sekolah Darma Bangsa tahun 2019.

Tabel 1.2 Jumlah Guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung Tahun 2019

No.	Bagian	Jumlah Guru
1	Guru SD	24
2	Guru SMP	10
3	Guru SMA	13
4	Guru SD & SMP	1
5	Guru SMP & SMA	7
6	Guru TK	11
7	Guru TK & SD	2
8	Guru TK s.d. SMA	2
	Total	70

Sumber : HRD Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah keseluruhan guru yang bekerja di Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung pada tahun 2019. Guru bersama dengan karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan kegiatan di dalam Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung, mereka dituntut untuk berperan aktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam menentukan kualitas di Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

Hasil wawancara dengan HRD Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung ditemukan ada beberapa masalah yang dihadapi oleh ketika bersangkutan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Masalah yang dianggap sering muncul yaitu masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dan guru, di antaranya adalah banyak yang tidak tepat waktu dalam jam kerja, masih banyak karyawan dan guru yang sengaja memperlama jam istirahat mereka, dan perilaku mengerjakan tugas ekstra melebihi tugas pokok yang masih sedikit. Kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan guru pada sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

Kesempatan promosi harus dilakukan oleh organisasi agar karyawan dan guru merasa puas dan dihargai disetiap pekerjaannya. Pada Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung promosi karyawan dan guru untuk ke jabatan yang lebih tinggi dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.3 Jumlah Promosi Karyawan dan Guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019

No	Bulan	Jumlah Promosi Karyawan dan Guru	Divisi
1	Januari	1	<i>Maintenance</i>
2	Februari	1	<i>Finnance & Accounting</i>
3	Maret		
4	April	1	<i>Security</i>

Sumber : HRD Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung 2019

Tabel 1.3 Menunjukkan jumlah promosi karyawan dan guru pada Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung pada tahun 2019 dapat dilihat bahwa promosi

jabatan dalam organisasi masih jarang dilakukan, pada tabel di atas bahkan jumlah promosi karyawan dan guru selama satu tahun hanya terdapat 4 promosi jabatan. Hal ini dikarenakan Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung dalam melakukan promosi banyak terjadi karena untuk mengisi jabatan yang kosong. Kesempatan promosi yang jarang terjadi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan guru seperti yang telah disebutkan oleh Rousseau (2000) bahwa kesempatan promosi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kontrak psikologis.

Hasil dari penjelasan tersebut penelitian ini memilih sebuah organisasi yaitu Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung. Permasalahan yang terkait dengan penjelasan diatas yaitu tentang masalah kontrak psikologis yaitu masih sedikitnya promosi bagi karyawan guru, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dan guru yang masih banyak tidak tepat waktu dan memakai jam istirahat berlebihan serta kinerja karyawan dan guru yang belum optimal di Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung seperti yang telah diuraikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti akan membahas tentang **“Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dan Guru”**

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

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

2. Bagi Pihak Akademisi

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

Penjelasan teori kinerja yang digunakan peneliti merujuk pada teori para ahli yang dijelaskan sebagai berikut:

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut serupa dengan Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa kinerja yang merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian kerja.

Menurut Astuti dan Dharmadiaska (2014) kinerjam merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Definisi kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dan guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi tersebut

digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan guru adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* karyawan dan guru terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan dan guru yang memiliki *IQ* rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan dan guru perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dan guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan dan guru untuk mencapai tujuan kerja.

Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi demi meningkatkan semangat karyawan dan guru dalam bekerja yang memungkinkan karyawan dan guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor tersebut digunakan dalam penelitian ini sebagai landasan penelitian.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan guru dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Koopmans *et al.* (2014), mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kinerja tugas. Mengacu kepada kemampuan individu dalam melaksanakan inti substantif atau kemampuan teknik dalam pusat pekerjaannya.

- b. Kinerja kontekstual. Mengacu pada perilaku yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis dimana teknis inti harus berfungsi.
- c. Perilaku kerja kontraproduktif. Mengacu pada perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi.

Indikator variabel kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator kinerja meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Indikator dari teori Koopmans *et al.* tersebut digunakan dalam penelitian ini untuk melihat cerminan kinerja seorang karyawan dan guru didalam suatu organisasi.

2.1.2. Kontrak Psikologis

Penjelasan teori kontrak psikologis yang digunakan peneliti merujuk pada teori para ahli yang dijelaskan sebagai berikut:

2.1.2.1. Pengertian Kontrak Psikologis

Pengertian kontrak psikologis berbeda dengan kontrak kerja. Kontrak kerja mengacu secara umum mengacu pada dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban seorang karyawan (Robinson & Rousseau, 2002). Sedangkan kontrak psikologis adalah keyakinan individual dalam kewajiban bersama antara individu tersebut dengan pihak lain, seperti organisasi (Rousseau, 2000).

Schein (1980, dalam Conway & Briner, 2005) mengemukakan bahwa kontrak psikologis merupakan serangkaian set harapan-harapan yang tidak tertulis antara setiap anggota organisasi dengan manajer (maupun lainnya yang mewakili organisasi). Schein berpendapat bahwa kontrak psikologis memiliki dua level yaitu individual dan organisasional. Schein menjelaskan walaupun kontrak psikologis merupakan kontrak tidak tertulis, namun hal ini merupakan determinan penting dalam perilaku di organisasi.

Herriot dan Pemberton (1997, dalam Conway & Briner, 2005) melihat kontrak psikologis sebagai persepsi dari kedua belah pihak (karyawan dan guru

dan pemberi kerja) terhadap hubungan keduanya dan sesuatu yang mereka tawarkan pada hubungan mereka.

Penjelasan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis merupakan sebuah hubungan antara anggota organisasi dengan organisasi yang merupakan timbal balik diantara kedua belah pihak. Anggota organisasi memberikan kewajiban mereka terhadap organisasi dan organisasi akan memberikan hak anggota organisasi sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan. Definisi tersebut digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

2.1.2.2. Aspek-aspek Kontrak Psikologis

Rousseau (2000) menekankan bahwa aspek kontrak psikologis mengacu pada keyakinan tentang janji-janji organisasi kepada karyawan dan guru atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kontribusi dari upaya maksimal karyawan dan guru dalam memberikan kemampuan, tenaga, dan waktu mereka yang menghasilkan kualitas kinerja yang baik kepada organisasi dan akan diberikan timbal balik oleh organisasi yang berupa *feedback* seperti gaji, tunjangan, promosi, *respect*, serta intensif-intensif lainnya. Conway & Briner (2005) menekankan bahwa aspek pada kontrak psikologis tidak mengacu pada apa yang karyawan dan guru beri atau dapatkan (secara aktual) dari organisasi tetapi mengacu kepada janji-janji yang bersifat eksplisit dan implisit.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kontrak psikologis merupakan janji-janji organisasi terhadap karyawan dan guru atas sumbang kerja mereka (tenaga dan pikiran) baik secara implisit dan eksplisit.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Kontrak Psikologis

Menurut Rousseau (2000), kontrak psikologis dapat dikategorikan dalam empat tipe dimensi kontrak psikologis:

a. *Transactional Contract*.

Transactional contract atau kontak transaksional merupakan bentuk kontrak jangka pendek dan terutama berfokus pada aspek pertukaran ekonomis, jenis pekerjaan yang sempit dan keterlibatan karyawan dan guru yang minimal dalam organisasi. Terdapat dua dimensi utama yang dikaji dalam kontrak transaksional, yaitu *narrow* dan *short-term*.

- a. *Narrow*. Karyawan dan guru diwajibkan untuk melakukan hanya serangkaian pekerjaan yang dalam kontrak merupakan pekerjaan yang diperhitungkan dalam imbal jasa. Organisasi membatasi keterlibatan karyawan dan guru dalam organisasi dan memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan.
- b. *Short-term*. Karyawan dan guru tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi selamanya dan berkomitmen untuk bekerja hingga batas waktu tertentu.

b. *Relation Contract*.

Relation contract atau kontrak 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 terdapat hubungan timbal balik. Terdapat dua dimensi utama yang dikaji dalam kontrak relasional, yaitu:

- a. *Stability*. Karyawan dan guru 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.
- b. *Loyalty*. Karyawan dan guru diwajibkan untuk mendukung organisasi, menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi. Selain itu, karyawan dan guru diharapkan menjadi anggota organisasi yang baik.

c. *Balanced Contract*

Balanced contract atau kontrak seimbang merupakan paduan antara sifat dari kontrak transaksional dan kontrak relasional. *Balanced contract* bersifat dinamis dan terbuka yang berfokus pada keberhasilan ekonomi organisasi dan

kesempatan karyawan dan guru untuk mengembangkan karir. Terdapat tiga dimensi yang dikaji dalam *balanced contract* sebagai berikut:

- a. *External Employability*. Meliputi pengembangan karir di luar organisasi. Pada aspek ini, karyawan dan guru memiliki kewajiban untuk mengembangkan keterampilan berharga di luar organisasi. Sedangkan kewajiban organisasi yaitu meningkatkan hubungan jangka kerja jangka panjang baik di dalam maupun di luar organisasi.
- b. *Internal Advancement*. Merupakan pengembangan karir dalam pasar tenaga kerja internal. Karyawan dan guru berkewajiban mengembangkan keterampilan yang dihargai organisasi pada saat ini. Di samping itu, organisasi berkewajiban untuk menciptakan kesempatan pengembangan karir kepada pekerja di dalam organisasi.
- c. *Dynamic Performance*. Meliputi kewajiban karyawan dan guru untuk melakukan hal-hal baru dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi agar menjadi organisasi yang kompetitif. Sedangkan kewajiban organisasi yaitu membantu karyawan dan guru dalam meningkatkan pembelajaran dan melaksanakan persyaratan-persyaratan kinerja.
- d. *Transitional Contract*

Transitional contract merupakan bukan kontrak psikologis yang terbentuk sendiri, tapi secara kognitif menyatakan konsekuensi dari perubahan organisasi dan transisi yang ada bertentangan dengan pengaturan kerja yang ditetapkan sebelumnya.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi kontrak psikologis meliputi ; relasional, seimbang, transaksional, dan transisional. Beberapa dimensi menurut Rousseau ini digunakan dalam penelitian untuk melihat cerminan dari kontrak psikologis seorang karyawan dan guru dalam suatu organisasi.

2.1.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Penjelasan teori *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang digunakan peneliti merujuk pada pendapat para ahli yang dijelaskan sebagai berikut:

2.1.3.1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu yang melakukan tugasnya yang melebihi tugas pokoknya pada definisi kerja individu tersebut. Organ (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang dilakukan atas kehendaknya sendiri meskipun tidak tercantum dalam uraian tugas, dan tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward, yang pada umumnya dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Walz, S.M. dan Niehoff, B.P. (2000), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan perilaku individual sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja dan tidak diperintah secara formal, terakhir *Organizational Citizenship Behavior* tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*. Artinya perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan dan guru tidak mendapatkan imbalan dalam bentuk uang dari organisasi.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang individu dalam melaksanakan tugasnya melebihi deskripsi kerja yang menjadi kewajibannya. Perilaku ini bersifat konstruktif dan mendukung jalannya fungsi organisasi secara efektif. Definisi tersebut digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

2.1.3.2. Motif *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut McClelland (Hardiningtyas, 2005: 14), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti perilaku organisasi lain memiliki tiga motif, yaitu:

a. Motif Berprestasi.

Motif ini mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar istimewa, mencari prestasi dan tugas, kesempatan dan kompetisi. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh dan berpartisipasi dalam rapat unit dan hal-hal kecil yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) benar-benar dianggap sebagai kunci untuk kesuksesan.

b. Motif Afiliasi.

Motif ini mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Afiliasi merupakan perilaku *extra-role* yang melibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan perilaku pro-sosial untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi.

c. Motif Kekuasaan.

Motif ini mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain. Individu yang berorientasi pada kekuasaan menganggap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan alat yang mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur otoritas dalam organisasi.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan dorongan dalam seorang karyawan dan guru untuk melakukan bantuan diluar kerja formal mereka, motif ini terbagi menjadi ; motif berprestasi, motif afiliasi, dan motif kekuasaan.

2.1.3.3. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Podsakoff (2000) mengungkapkan terdapat tujuh dimensi yang dikaji pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Helping Behavior*. Merupakan perilaku sukarela karyawan dan guru untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait pekerjaan.
- b. *Sportmanship*. Merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.
- c. *Organizational Loyalty*. Merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan dan guru terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif mengenai organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.
- d. *Organizational Compliance*. Merupakan perilaku individu yang mematuhi peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.
- e. *Individual Initiative*. Merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan.
- f. *Civic Virtue*. Merupakan komitmen karyawan dan guru terhadap organisasi secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
- g. *Self Development*. Merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sendiri, seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasi.

Walz dan Niehoff (2000), mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang meliputi ;

- a. Altruisme (*Altruism*)
Altruisme merupakan perilaku karyawan dan guru dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.
- b. Kesopanan (*Courtesy*)

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari konflik interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

c. Sikap Sportif (*Sportmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan dan guru.

d. Ketelitian (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi harapan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan melampaui harapan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan dan guru.

e. Kebijakan Sipil (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, mengkritik perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi.

Penjelasan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi; altruisme, kesopanan, sikap sportif, ketelitian, dan kebijakan sipil. Dimensi menurut Walz dan Niehoff digunakan dalam penelitian untuk melihat cerminan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada seorang karyawan dan guru dalam suatu organisasi.

2.1.3.4. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	<i>Construct Validity of the</i>	Penelitian ini membahas tentang validitas <i>Individual</i>

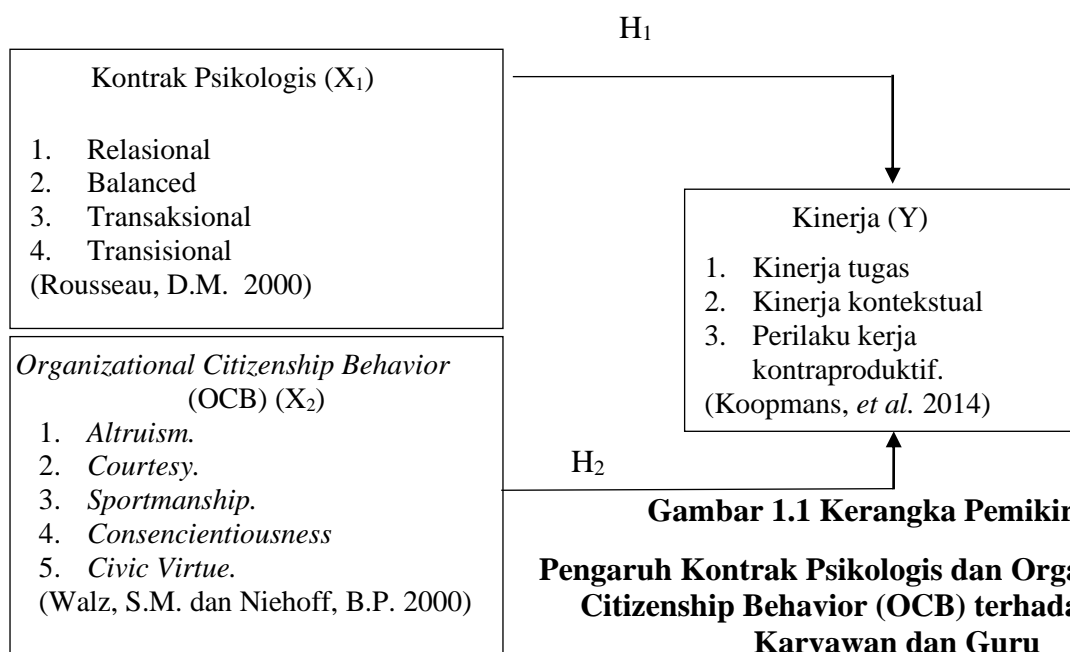
No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		<i>Individual Work Performance Questionnaire.</i>	<i>Work Performance Questionnaire (IWPQ).</i> Penelitian ini dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan di belanda. IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan pada sektor yang berbeda
2	Tsui, <i>et al.</i> (2013)	<i>The Influence of Psychological Contract and Organizational Commitment On Hospitality Employee performance.</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Tingginya kadar psikologis akan meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
3	Chelagat (2015)	<i>Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya.</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>sportmanship, altruism, civic virtue</i> dan <i>courtesy</i> ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : jurnal diolah, 2019

Ketiga penelitian di atas memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu: pada variabel kontrak psikologis, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja menggunakan indikator yang sama. Dari kesamaan tersebut penelitian ini memiliki orisinalitas yaitu: variabel dependen yaitu kinerja dan variabel independen kontrak psikologis dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), objek penelitian ini yaitu karyawan dan guru pada Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

2.2. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan.



2.3. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada kerangka pikir dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh Kontrak Psikologis dengan Kinerja Karyawan dan guru

Kontrak psikologis perlu diterapkan dengan baik, karena memungkinkan terjaganya hubungan timbal balik yang baik dari apa yang karyawan dan guru kerjakan dengan apa yang organisasi tawarkan sebagai timbal balik dari kinerja karyawan dan guru. Menurut Rousseau (2000), kontrak psikologis adalah keyakinan individual dalam kewajiban bersama antara individu tersebut dengan pihak lain, seperti organisasi.

Tsui, *et al.* (2013), meneliti pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa kontrak

psikologis dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Tingginya kadar psikologis akan meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tsui, *et al.* (2013), dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis memiliki peran penting dalam menjaga hubungan baik karyawan dan guru dengan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan guru. Dari kajian penelitian terdahulu, hipotesis pertama adalah:

H₁ = Kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan guru.

2.3.2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Karyawan dan guru

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang dilakukan atas kehendaknya sendiri meskipun tidak tercantum dalam uraian tugas, dan tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward*, yang pada umumnya dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif dan efisien (Organ, 2006).

Penelitian Chelagat (2015), hasil menunjukkan bahwa *sportmanship*, *altruism*, *civic virtue*, dan *courtesy* ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat mendukung peningkatan kinerja. Dari kajian penelitian terdahulu, hipotesis kedua adalah:

H₂ = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2014).

3.2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung dan objek pada penelitian ini ada tiga variabel, yaitu sebagai berikut :

- a. Kontrak psikologis (variabel independen)
- b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (variabel independen)
- c. Kinerja (variabel dependen)

3.3. Sumber Data

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sanusi, 2014). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait

penelitian yang dilakukan kepada karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti, yaitu:

3.4.1. Studi Kepustakaan.

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari berbagai jurnal ilmiah, literatur, serta publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.4.2. Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner cocok digunakan jika responded berjumlah cukup banyak dan tersebar di wilayah yang luas. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena dapat dibagikan langsung, ataupun melalui surel kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4

- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Arikunto (2013) mengatakan bahwa sebagai acuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25%-30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan dan guru dan guru di Sekolah Darma Bangsa tahun 2019 yaitu 106 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:118). 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, 2009)

Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2009), *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Sampel merupakan pekerja tetap pada organisasi tersebut.
- b. Sampel telah bekerja selama lebih dari 3 tahun pada organisasi tersebut.

Berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan peneliti, diperoleh sampel penelitian sebagai berikut.

- c. Banyaknya pekerja tetap pada Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung yang meliputi karyawan dan guru berjumlah 116.
- d. Banyaknya pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 tahun berjumlah 106 dari seleksi berdasarkan kriteria, diperoleh banyaknya sampel untuk penelitian ini berjumlah 106.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur sebuah variabel.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kontrak psikologis (X ₁)	Kontrak psikologis adalah keyakinan individu dalam kewajiban bersama antara individu tersebut dengan pihak lain, seperti organisasi. Rousseau, D.M. (2000)	1. Relasional 2. Balanced 3. Transaksional 4. Transisional Rousseau, D.M. (2000)	Skala Likert
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X ₂)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Walz, S.M. dan Niehoff, B.P. (2000)	1. <i>Altruism.</i> 2. <i>Conscientiousness.</i> 3. <i>Sportmanship.</i> 4. <i>Courtesy.</i> 5. <i>Civic Virtue.</i> Walz, S.M. dan Niehoff, B.P. (2000)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	1. Kinerja Tugas. 2. Kinerja Kontekstual. 3. Perilaku Kerja Kontraproduktif. Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	Skala Likert

Sumber : Olah jurnal 2019

Tabel 3.1 menunjukkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

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

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kontrak Psikologis (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan ($>0,5$ =Valid)
Kontrak Psikologis (X1)	X1.1	0,914	0,951	Valid
	X1.2		0,938	Valid
	X1.3		0,867	Valid
	X1.4		0,844	Valid
	X1.5		0,963	Valid
	X1.6		0,935	Valid
	X1.7		0,932	Valid
	X1.8		0,914	Valid
	X1.9		0,873	Valid
	X1.10		0,876	Valid
	X1.11		0,877	Valid
	X1.12		0,951	Valid
	X1.13		0,902	Valid

Variabel	Item pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (>0,5 = valid)
Kontrak Psikologis (X1)	X1.14	0,914	0,947	Valid
	X1.15		0,916	Valid
	X1.16		0,926	Valid
	X1.17		0,918	Valid
	X1.18		0,904	Valid
	X1.19		0,920	Valid
	X1.20		0,930	Valid
	X1.21		0,916	Valid
	X1.22		0,875	Valid
	X1.23		0,889	Valid

Sumber : Lampiran data diolah 2021

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan sudah dikatakan valid dengan nilai KMO-MSA 0,914 untuk variabel kontrak psikologis sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (>0,5=Valid)
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)</i>	X2.1	0,881	0,889	Valid
	X2.2		0,931	Valid
	X2.3		0,877	Valid
	X2.4		0,918	Valid
	X2.5		0,831	Valid
	X2.6		0,818	Valid
	X2.7		0,871	Valid
	X2.8		0,850	Valid
	X2.9		0,886	Valid
	X2.10		0,856	Valid
	X2.11		0,948	Valid
	X2.12		0,918	Valid
	X2.13		0,822	Valid
	X2.14		0,846	Valid
	X2.15		0,927	Valid
	X2.16		0,893	Valid
	X2.17		0,934	Valid
	X2.18		0,910	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (>0,5=Valid)
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)</i>	X2.19	0,881	0,832	Valid
	X2.20		0,769	Valid

Sumber : Lampiran data diolah 2021

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan sudah dikatakan valid dengan nilai KMO-MSA 0,881 untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA Untuk Variabel Kinerja

Variabel	Item Pertanyaan	KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (>0,5=Valid)
Kinerja (Y)	Y.1	0,894	0,924	Valid
	Y.2		0,912	Valid
	Y.3		0,835	Valid
	Y.4		0,813	Valid
	Y.5		0,946	Valid
	Y.6		0,948	Valid
	Y.7		0,922	Valid
	Y.8		0,894	Valid
	Y.9		0,841	Valid
	Y.10		0,864	Valid
	Y.11		0,859	Valid
	Y.12		0,918	Valid
	Y.13		0,917	Valid
	Y.14		0,898	Valid
	Y.15		0,893	Valid
	Y.16		0,909	Valid
	Y.17		0,888	Valid

Sumber : Lampiran data diolah 2021

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan sudah dikatakan valid dengan nilai KMO-MSA 0,894 untuk variabel kinerja sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach's Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0.6 yaitu :

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

Keterangan :

R_{ii} = Reliabilitas instrument σt^2 = Varian total

K = Banyaknya butir
pertanyaan

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

Kriteria reliabilitas diinterpretasikan dengan daftar koefisien R sebagai berikut :

Tabel 3.5 Koefisien Nilai R *Cronbach's Alpha*

Koefisien R	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8000 – 1.0000 memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, apabila nilai *Chroncbach's Alpha* sebesar 0,6000 – 0,7999 memiliki reliabilitas yang tinggi, apabila nilai *Chroncbach's Alpha* sebesar 0,4000 – 0,5999 memiliki reliabilitas yang cukup/sedang, apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,2000 – 0,3999 memiliki reliabilitas yang rendah, apabila nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,0000 – 0,1999 memiliki reliabilitas yang sangat rendah.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kontrak Psikologis (X1),
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), dan Kinerja (Y)**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Kontrak Psikologis (X1)	X1.1	0,954	0,951	Reliabel
	X1.2		0,951	Reliabel
	X1.3		0,952	Reliabel
	X1.4		0,953	Reliabel
	X1.5		0,951	Reliabel
	X1.6		0,952	Reliabel
	X1.7		0,951	Reliabel
	X1.8		0,952	Reliabel
	X1.9		0,952	Reliabel
	X1.10		0,952	Reliabel
	X1.11		0,952	Reliabel
	X1.12		0,952	Reliabel
	X1.13		0,952	Reliabel
	X1.14		0,951	Reliabel
	X1.15		0,953	Reliabel
	X1.16		0,951	Reliabel
	X1.17		0,952	Reliabel
	X1.18		0,953	Reliabel
	X1.19		0,952	Reliabel
	X1.20		0,952	Reliabel
	X1.21		0,951	Reliabel
	X1.22		0,952	Reliabel
	X1.23		0,954	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)</i>	X2.1	0,939	0,937	Reliabel
	X2.2		0,936	Reliabel
	X2.3		0,935	Reliabel
	X2.4		0,935	Reliabel
	X2.5		0,936	Reliabel
	X2.6		0,939	Reliabel
	X2.7		0,939	Reliabel
	X2.8		0,937	Reliabel
	X2.9		0,936	Reliabel
	X2.10		0,938	Reliabel
	X2.11		0,934	Reliabel
	X2.12		0,934	Reliabel
	X2.13		0,937	Reliabel

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)</i>	X2.14	0,939	0,936	Reliabel
	X2.15		0,934	Reliabel
	X2.16		0,935	Reliabel
	X2.17		0,934	Reliabel
	X2.18		0,934	Reliabel
	X2.19		0,936	Reliabel
	X2.20		0,936	Reliabel
Kinerja (Y)	Y.1	0,942	0,938	Reliabel
	Y.2		0,938	Reliabel
	Y.3		0,941	Reliabel
	Y.4		0,940	Reliabel
	Y.5		0,937	Reliabel
	Y.6		0,938	Reliabel
	Y.7		0,937	Reliabel
	Y.8		0,938	Reliabel
	Y.9		0,939	Reliabel
	Y.10		0,939	Reliabel
	Y.11		0,938	Reliabel
	Y.12		0,938	Reliabel
	Y.13		0,938	Reliabel
	Y.14		0,938	Reliabel
	Y.15		0,941	Reliabel
	Y.16		0,937	Reliabel
	Y.17		0,938	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah 2021

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa sesuai dengan uji reliabilitas maka semua item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan reliabel dengan perhitungan sebagai berikut:

- a) Kontrak Psikologis dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi.
- b) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi.
- c) Kinerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,952 tergolong reliabilitas yang sangat tinggi.

3.7.3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0.05 . Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas kuestioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov-Test* sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

		Kontrak Psikologis	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Kinerja
N		106	106	106
Normal Parameters(a,b)	Mean	85,4528	73,7358	61,3208
	Std. Deviation	15,72752	13,78564	12,33929
Most Extreme Differences	Absolute	0,093	0,077	0,112
	Positive	0,093	0,073	0,112
	Negative	-0,066	-0,077	-0,104
Kolmogorov-Smirnov Z		0,962	0,788	1,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,313	0,564	0,138

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber : Lampiran data diolah 2021

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa sig variabel kontrak psikologis sebesar 0,313, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,564, dan kinerja sebesar 0,138 yang artinya masing-masing sig dari setiap variabel $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

3.8. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.1. Deskriptif Hasil Survei

Deskriptif hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang berlangsung

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = a + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

X₁ = Variabel Kontrak Psikologis

X₂ = Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a = Konstanta

b_{1,2} = koefisien

3.9. Pengujian Hipotesis

3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. $H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja.
- b. $H_1: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja.
- c. $H_0: b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja.
- d. $H_2: b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja.

Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

- a. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung. Jadi jika karyawan dan guru memiliki kadar psikologis tinggi akan meningkatkan loyalitas mereka sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan guru.
- b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan dan guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung. Jadi jika karyawan dan guru sudah memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi sehingga mereka dengan sendirinya melakukan pekerjaan ekstra akan meningkatkan kinerja karyawan dan guru.

5.2. Saran

Hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti merekomendasikan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.2.1. Bagi Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung

- a. Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung seharusnya lebih memperhatikan kadar kontrak psikologis relasional antara karyawan dan guru dengan

organisasi agar terciptanya hubungan timbal balik yang baik dan meningkatkan loyalitas karyawan dan guru terhadap organisasi.

- b. Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung diharapkan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama sikap *sportmanship* karyawan dan guru sehingga menimbulkan perilaku positif melakukan kerja ekstra yang diluar tugas kerja utama yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan guru.

5.2.2. Bagi Karyawan dan Guru Sekolah Darma Bangsa Bandar Lampung

- a. Hasil analisis pada variabel kontrak psikologis terutama pada sikap relasional, diharapkan dapat meningkatkan psikologis relasional karyawan dan guru sehingga hubungan antara pekerja dan sekolah dapat terjaga dengan baik. Karyawan dan guru diharapkan agar dapat beradaptasi dan menjaga kondisi psikologis relasional mereka dengan sekolah.
- b. Hasil analisis pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama sikap kesadaran karyawan dan guru diharapkan dapat meningkatkan kesadaran kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.
- c. Hasil analisis pada variabel kinerja terutama pada kinerja tugas karyawan dan guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja inti mereka sehingga kinerja organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Marlita Puji dan Dharmadiaksa, Ida Bagus. 2014. Pengaruh Edektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan, dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana. 7.3(2014):747-753.
- Chelagat, L. J., Chepkwony, P. K., & Kemboi, A. (2015). *Effect of Organizational Citizenship Behavior on employee performance in banking sector, Nairobi County, Kenya. International Journal of Business, Humanities and Technology*, 5(4), 55– 61.
- Conway dan Briner. 2005. *Understanding Psychological Contracts at Work*. New York: Oxfordm University.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka
- Hardiningtyas, S.D. 2009. Aktivitas antibakteri ekstrak karang lunak Sarcophyton sp. Yang difragmentasi dan tidak difragmentasi diperairan pulau pramuka,kepulauan seribu. Bogor:ITB
- Katz, D. 1964. *The Motivational Basis of Organizational Behavior*. Behavioral Science. Vol.9.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan Beek, A. J. 2014. “*Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire*”. Journal of Occupational and Environmental Medicine. Vol.56 (3).
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Niehoff, B.P., Moorman, R.H. 1993. "Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *The Academy of Management Journal*, Vol.36, No.3, pp. 527-556.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.P., 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Incidents, and Consequences*. London:Sage Publications.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. dan Bachrach, D.G. 2000. "Organizational Citizenship Behavior: a critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol.26 No.3, pp. 513-63.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Rousseau, D.M. 2000. *Psychological Contract Inventory: Technical Report*. Pittsburgh, PA:Carnegie Mellon University.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsui, et al.(2013), "The Influence of Psychological Contract and Organizational Commitment On Hospitality Employee performance", *Social Behavior and Personality An International Journal*, 41(3).
- Walz, S.M. & Niehoff, B.P. (2000), "Organizational Citizenship Behavior: their relationship to organizational effectiveness", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 24, pp. 301-319.