

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACHES* DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung)**

Oleh :

RIDWAN FIRMANSYAH

SKRIPSI



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACHES* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung)

Oleh

RIDWAN FIRMANSYAH

PT Pegadaian (Persero) Area Lampung, merupakan salah satu lembaga keuangan non-perbankan yang memberikan kredit kepada masyarakat atas hukum hipotek di Indonesia. *Psychological contract breaches* merupakan permasalahan yang dapat dijumpai dalam perusahaan, dimana karyawan merasa bahwa perusahaan melanggar janji atas kontrak yang dibuat. Selain itu, tingkat keyakinan diri *Self efficacy* pada karyawan mampu mempengaruhi tingkat kinerja yang baik atau sebaliknya. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan objektif, guna melihat dan mengevaluasi kinerja karyawan. Setiap awal tahun buku, pegadaian menetapkan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk setiap unit kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Psychological contract breaches* dan *Self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (persero) area Lampung.

Metode pengumpulan data menggunakan data primer. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji-t, menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 responden berasal dari PT Pegadaian (persero)area Lampung. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu *psychological contract breaches* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (persero) Area Lampung. Saran dari penelitian ini yaitu memperhatikan kembali janji atau kontrak terhadap karyawan, memberikan pelatihan terhadap karyawan guna menambah ilmu pengetahuan dalam pemecahan masalah, serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap karyawan untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Psychological contract breaches*, *Self efficacy*, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACHES AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at PT Pegadaian (Persero) Lampung Area)

By

RIDWAN FIRMANSYAH

PT Pegadaian (Persero) Lampung Area, is one of the non-banking financial institutions that provides credit to the public on mortgage law in Indonesia. Psychological contract breaches are problems that are often encountered in companies, where employees feel that the company is breaking the promise of the contract made. In addition, the level of self-efficacy confidence in employees can affect the level of good performance or vice versa. Performance appraisals are carried out transparently and objectively, in order to see and evaluate employee performance. At the beginning of each fiscal year, the pawnshop sets a Key Performance Indicator (KPI) for each work unit. The purpose of this study was to determine whether Psychological contract breaches and Self efficacy partially affect employee performance at PT Pegadaian (Persero) Lampung area.

Methods of data collection using primary data. Data analysis used multiple linear regression and t-test, using the help of IBM SPSS version 25 software. The sample in this study were 125 respondents from PT Pegadaian (persero) Lampung area. Sampling technique using *probability sampling* by method *simple random sampling*. The results of this study support the hypothesis that is *psychological contract breaches* negative and significant effect on employee performance, and *Self efficacy* significant positive effect on employee performance at PT Pegadaian (persero) Lampung Area. Suggestions from this research are to pay attention to promises or contracts to employees, provide training to employees to increase knowledge in problem solving, and conduct periodic evaluations of employees to determine employee performance developments.

Keywords: Psychological contract breaches, Self efficacy, and Employee Performance.

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACHES* DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung)**

Oleh

RIDWAN FIRMANSYAH

Skripsi

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

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Sripsi

**: PENGARUH PSYCHOLOGICAL
CONTRACT BREACHES DAN SELF
EFFICACY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA PT
PEGADAIAN (PERSERO) AREA
LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa

: Ridwan Firmansyah

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1811011040

Program Studi

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Ketua Jurusan Manajemen

[Handwritten Signature]

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji

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



Penguji Utama

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



Sekretaris Penguji

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



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 08 Februari 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ridwan Firmansyah
NPM : 1811011040
Program studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Psychological Contract Breaches* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun

Demikian Pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

BandarLampung, 08 Februari 2023
Yang membuat pernyataan



Ridwan Firmansyah
NPM 1811011040

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di desa Padan, Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung, pada tanggal 13 Oktober 1999, sebagai anak ke-lima dari lima bersaudara, dari Bapak Rasman dan Ibu Lamrah. Penulis mengawali pendidikan formal Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 1 Padan pada tahun 2012, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Penengahan pada tahun 2015, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAS Kebangsaan Lampung Selatan pada tahun 2018. Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Lampung pada tahun 2018. Selama kuliah, penulis aktif mengikuti beberapa organisasi, di antara lain: FORKOM BIDIKMISI Unila pada tahun 2021 sebagai Kepala Divisi Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Mahasiswa (PPSDM). KOPMA Unila sebagai staff pada tahun 2019-2020 dan EBEC FEB sebagai anggota pada tahun 2018.

MOTTO

"Apa yang kamu tanam itulah yang kamu tuai"

“Semua bunga di taman akan indah pada waktunya namun tidak semua bunga indah pada waktu yang sama” (RFS)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur selalu terucapkan ke hadirat Allah swt yang kuasa akan segala sesuatu. Salawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad saw.

Ku persembahkan skripsi ini untuk:

Abahku Rasman dan Emakku Lamrah

Yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, mendoakan, mendukung dan melimpahkan kasih sayangnnya serta selalu memotivasiku untuk terus berjuang menggapai cita-cita.

Kakakku Rosiah, Maisaroh, Jamalludin, dan Tuti Alawiyah

Yang selalu mendukung, mendoakan dan memberikan semangat.

Seluruh keluarga besar Rasman

Para dosen tenaga kependidikan yang telah berjasa memberikan bimbingan dan ilmu yang berharga.

Sahabat dan teman-teman seperjuangan. Almamater tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil aalaamiin, puji syukur ke hadirat Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Contract Breaches* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM. Selaku Rektor Universitas Lampung yang mengesahkan ijazah dan gelar sarjana kami, sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku pembimbing yang telah memberikan motivasi, ilmu, saran, kritik dan arahan, serta sabar dan ikhlas membimbing selama proses penyelesaian skripsi.
5. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E. M.Si. selaku pembahas 1 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan ilmu, kritik dan sarannya.
6. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si. selaku pembahas 2 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan ilmu, kritik dan sarannya.
7. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku pembahas 3 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan ilmu, kritik dan sarannya.

8. Ibu Lis Andriani , S.E., M.Si. selaku pembahas 4 pada seminar hasil yang telah memberikan ilmu, kritik dan sarannya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran yang luar biasa selama masa perkuliahan.
10. Keluargaku tersayang, Abah, Emak, Teh Iah, Teh Emay, A Jamal, Te Tuti, Seluruh ponakan Winda, Sifah, Wildan, Baihaqi, dan Fatturahman, serta seluruh kaka ipar Ka Sahroji, Ka Firman, Om mujianto, dan Te Lismawati yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan dari awal perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini dengan baik.
11. Keluarga langitku RPQ yang telah menjadi rumah dan saksi perjalanan kuliah ini, terimakasih untuk kalian yang telah membantu dan memberikan *support*.
12. Ojek kampus (JekPus), terima kasih telah menjadi ladang rezeki selama kuliah dan wadah penyambung silahturahmi dengan teman-teman Unila, jaya selalu.
13. Teman-teman seperjuangan, dalam hal ini tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga hal-hal baik yang telah kalian berikan akan kembali baik kepada kalian, sukses selalu.
14. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Bandar Lampung, 08 Februari 2023

Peneliti

Ridwan Firmasnyah

NPM 1811011040

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penulisan.....	10
1.4. Manfaat Penulisan.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. <i>Psychological Contract</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Psychological Contract</i>	11
2.1.2 Pengertian <i>Psychological Contract Breaches</i>	11
2.1.3 Indikator <i>Psychological Contract Breaches</i>	12
2.2. <i>Self Efficacy</i>	13
2.2.1. Pengertian <i>Self efficacy</i>	13
2.2.2. Indikator <i>Self Efficacy</i>	14
2.3. Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja karyawan.....	15
2.3.2 Indikator Kinerja karyawan.....	16
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18
2.5. Kerangka Pikir.....	20
2.6. Hipotesis Penelitian.....	21
III. METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2. Objek Penelitian.....	22

3.3. Sumber Data	22
3.3.1. Data primer	22
3.3.2. Data sekunder.....	23
3.4 Populasi dan Sampel Peneliti	24
3.4.1 Populasi.....	24
3.4.2 Sampel	24
3.5. Pengukuran Variabel	25
3.5.1. Variabel bebas.....	26
3.5.2. Variabel terikat.....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data	27
3.6.1. Kuesioner	27
3.6.2. Wawancara.....	28
3.6.3. Studi kepustakaan	29
3.6.4. Observasi.....	29
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.7.1. Uji Validitas	29
3.7.2. Uji Reliabilitas	31
3.7.3. Uji Normalitas.....	32
3.8. Analisis Data.....	34
3.8.1. Analisis data kualitatif	34
3.8.2. Analisis data kuantitatif	35
3.9. Uji Hipotesis.....	35
3.9.1. Uji T	36
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	
4.1 Karakteristik Responden.....	37
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	39
4.2.1 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel (PCB)	40
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel (SE)	41
4.2.3 Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	41
4.3 Hasil Analisis Data	44
4.4 Pengujian Hipotesis	46
4.5 Pembahasan.....	47

4.5.1 Pengaruh <i>Psychological Contract Braches</i> (PCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian(Persero) Lampung.....	47
4.5.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (SE) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (persero) Area Lampung	48
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Nama Kantor Pegadaian.....	5
2. KPI Kantor Pegadaian Area Lampung 2020	6
3. KPI Kantor Pegadaian Area Lampung 2021	7
4. Penelitian Terdahulu.....	18
5. Definisi Operasional Variabel	25
6. Uji Validitas	30
7. Uji Realibilitas.....	31
8. Uji Normalitas	33
9. Interval	34
10. Presentase Jenis Kelamin	37
11. Presentase Usia Responden.....	38
12. Presentase Lama Kerja	38
13. Presentase Tingkat Pendidikan.....	39
14. Persentase Jawaban Responden Tentang PCB.....	40
15. Persentase Jawaban Responden Tentang (SE)	41
16. Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas.....	42
17. Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual	42
18. Persentase Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	43
19. Nilai Rata-Rata Dimensi pada Kinerja Karyawan	44
20. Hasil Regresi Linier Berganda	45
21. Hasil Uji T.	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	20

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah sistem tata kelola perekonomian yang dimana fungsinya yaitu mengolah dan menjalankan sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk atau jasa. Dalam menjalankan kegiatannya, tentu perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berada didalamnya. Seluruh aktivitas perusahaan akan dipengaruhi dengan adanya kerjasama atau perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan dengan karyawan, salah satunya adalah kontrak psikologis (*psychological contract*).

Psychological contract merupakan berbagai persepsi yang dijanjikan terkait dengan penyediaan tingkat kinerja tinggi (misalnya, kompensasi dan otonomi), yang dapat memungkinkan manajer untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat (Dominguez-Falcon, et.al.,2016). Karyawan yang memiliki *psychological contract* dengan perusahaan tentu terikat dengan yang dijanjikan terhadap karyawan seperti kompensasi dan jenjang karir, sehingga membuat karyawan yang berbakat menjadi tertarik untuk bertahan di perusahaan tersebut (Dominguez-Falcón, et al., 2016). Kontrak atau perjanjian ini tentu sering ditemui di dalam organisasi atau sebuah perusahaan. Hal ini, bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan kepedulian perusahaan atas kinerja karyawan. Ketika perusahaan tidak mampu mewujudkan atau memenuhi kewajiban dalam kontrak psikologis maka akan terjadi sebuah pelanggaran kontrak psikologis atau *psychological contract breaches* (PCB). PCB adalah persepsi negatif karyawan bahwa organisasi melanggar janji dalam hubungan kerja (Robinson dan Morrison, 2000).

Pelanggaran kontrak psikologis yang dilakukan perusahaan tentunya akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, mengurangi kepercayaan terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan. Karyawan menganggap bahwa organisasi yang melakukan pelanggaran kontrak psikologi memiliki nama baik yang rendah, sehingga karyawan yang mendapatkan pelanggaran *psychological contract* menjadi sangat kurang percaya, memandang rendah, dan memusuhi organisasi (Zhao, et al., 2007). Tanggapan karyawan terhadap pekerjaan yang tidak memuaskan dapat bersifat dari yang sangat konstruktif sampai yang sangat merusak (Rusbult, et al., 1998). Ketika sebuah perusahaan atau organisasi tidak mampu mewujudkan *psychological contract* yang baik maka hal ini akan meningkatkan perilaku yang negatif dan mengurangi perilaku yang positif. Chao, et al. (2011) dalam Ng et al. (2013), karyawan yang mengalami *psychological contract breaches* mungkin tidak hanya terlibat dalam suara yang kurang konstruktif tetapi juga terlibat dalam perilaku kerja yang lebih kontraproduktif.

Self efficacy (SE) erat berkaitan dengan tingkat kepercayaan diri yang ada pada karyawan. Bandura (1997) dalam Ardi, et al., (2017), menjelaskan *Self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. *Self efficacy* juga melibatkan suatu proses yang besar yang di dalamnya terdapat kecakapan kognitif, kecakapan berperilaku yang diolah sehingga menghasilkan serangkaian tindakan yang menyatu untuk memenuhi berbagai tujuan (Asih dan Dewi, 2017). Bandura (1977) dalam Tims, et al., (2014: 491) mendefinisikan *self efficacy* sebagai harapan yang dimiliki orang tentang kemampuan mereka mengeksekusi perilaku yang diinginkan dan untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya. Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ketika seorang mampu menyelesaikan tugas, pekerjaan, dan tantangan dari perusahaan dengan baik maka karyawan tersebut dapat di katakan berkinerja baik.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor dimana faktor tersebut dapat berasal dari diri individu, psikologis maupun dari organisasi. Gibson (2008). PCB yang dilakukan oleh perusahaan tentu akan mempengaruhi kinerja negatif dari karyawan. Menurut Chao, et al. (2011) dalam Ng et al. (2013), karyawan yang mengalami *psychological contract breaches* mungkin tidak hanya terlibat dalam suara yang kurang konstruktif tetapi juga terlibat dalam perilaku kerja yang lebih kontraproduktif. Kemudian rendahnya SE juga mampu mempengaruhi *performa* dari karyawan dalam mencapai target. Bandura (1997) dalam Ardi, et al., (2017), menjelaskan *Self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. PCB dan SE merupakan dua hal yang berkaitan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan tidak mampu mewujudkan janji terhadap karyawan maka hal itu akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* (SE) yang tinggi pada karyawan ia mampu mempertahankan kinerja dan memberi masukan kepada pimpinan ketika PCB itu terjadi.

Bing Ma, et, al. (2018). Dalam penelitian nya yang berjudul “*The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis secara parsial

memediasi pengaruh pekerjaan ketidakamanan pada CWB, termasuk perilaku kontraproduktif organisasi di tempat kerja dan interpersonal. Junghyun (Jessie) Lee, et, al. (2014) Dalam penelitiannya yang berjudul “*An Interactionist perspective on employee performance as a response to psychological contract breach*”. Hasilnya menunjukkan interaksi tiga arah yang signifikan. Adanya hubungan signifikan negatif antara kinerja karyawan dengan pelanggaran kontrak psikologis. Tims, et.al., (2014) dalam penelitian yang berjudul *Daily Job Crafting and The Self-efficacy – Performance Relationship*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* sehari-hari memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja sehari-hari

Pegadaian merupakan lembaga jasa keuangan yang telah resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya, yaitu pembiayaan perkreditan kepada masyarakat atas dasar gadai. Barang yang digadaikan harus memiliki nilai ekonomis sehingga dapat dijadikan nilai taksiran oleh pihak gadai. Menurut Kasmir (2016) pegadaian merupakan kegiatan menjamin barang-barang berharga untuk memperoleh uang dan barang yang dijamin akan di tebus kembali oleh nasabahnya sesuai perjanjian kedua belah pihak. Usaha pegadaian dapat dicirikan sebagai berikut, Kasmir (2016): Terdapat barang berharga yang akan digadaikan, nilai jumlah pinjaman tergantung nilai barang yang digadaikan, barang yang landasan hukum gadai konvensional.

Kantor pegadaian area Lampung sendiri memiliki karyawan dengan jumlah 184 orang yang tersebar di seluruh kantor cabang dan unit pembantu cabang yang ada di area Lampung.

Tabel.1 Nama Kantor Cabang Pembantu Pegadaian Lampung

No	Nama Kantor	Jumlah Karyawan	Alamat
1.	Cp Metro	13	Jln Seminung No. 3, Metro – Lampung
2.	Cp Kota Bumi	20	Jln Jendral Sudirman No. 7, Lampung Utara – Lampung
3.	Cp Teluk Betung	37	Jln Wr.Supratman No. 82, Bandar Lampung – Lampung
4.	Cp Bandar Jaya	21	Jln Negara Yukum Jaya, Lampung Tengah – Lampung
5.	Cp Kedaton	27	Jln Tengku Umar No. 19, Bandar Lampung - Lampung
6.	Cp Tanjung Karang Timur	17	JL Pangeran Antasari No. 6B, Bandar Lampung-Lampung
7.	Cp Tanjung Karang Pusat	27	Jln Cut Nyak Dien No. 07, Bandar Lampung - Lampung
8.	Cps Radin Intan	22	Jln Wolter Monginsidi No. 6 E, Bandar Lampung Lampung

Sumber data : HRD KANWIL III Palembang

Tabel.1 menunjukkan pegadaian di Lampung memiliki delapan kantor pembantu cabang, yang terdiri dari tujuh pembantu cabang konvensional dan satu kantor pembantu cabang syariah. Berdasarkan hasil wawancara, menurut (Wahyu kurnia aji) selaku *staf* manajemen pemasaran 2, setiap kantor cabang pembantu memiliki kantor yang lebih kecil lagi yaitu unit pembantu cabang yang totalnya 50 kantor yang tersebar di Lampung.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting bagi pegadaian Lampung. Perusahaan harus memberikan keuntungan yang menarik bagi pegawai melalui kejelasan tanggung jawab dalam hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan manfaat yang maksimal dari potensi karyawan yang beragam. Kewajiban perusahaan terhadap pegawai yang meliputi pemberian kompensasi, jaminan sosial, program pembelajaran, pengembangan karir, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Adanya jaminan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan hal ini mampu membuat karyawan merasa nyaman dan terjamin.

Tabel. 2 KPI PT Pegadaian (Persero) Area Lampung 2020

KPI KANTOR 00708: AREA LAMPUNG TAHUN 2020				
Komponen KPI		Target 2020	Realisasi 2020	Keterangan
I. Keuangan dan Pasar				
1.	OSL Rata-Rata	Rp 570.275.307.593	Rp 570.221.539.163	Menurun
2.	Non-Performing Loan (NPL)	1,6	0,72	Menurun
3.	Laba Usaha	Rp 75.955.376.565	Rp 71.961.201.356	Menurun
4.	Kontribusi Omset Chanel non-outlet (BPO,Agen, dan ME)	Rp 203.315.902.990	Rp 258.163.562.799	Meningkat
II. Fokus Pelanggan				
5.	Pencapaian jumlah nasabah	141.652 orang	171.604 orang	Meningkat
6.	User dan Transaksi PDS			
	User PDS & PSDS	13.138 orang	18.125 orang	Meningkat
	Transaksi PDS & PSDS	13.138 orang	29.838 orang	Meningkat
7.	Jumlah nasabah tabungan emas	54.049 orang	65.170 orang	Meningkat
III. Efektivitas Produk dan Proses				
8.	Cashles Transaction dan free based Income			
	Cashless Transaction	23.348 Transaksi	30.320 Transaksi	Meningkat
	Free Based income	Rp 413.830.695	Rp 492.318.670	Meningkat
IV. Kepemimpinan Tata Kelola dan Tanggungjawab Kemasyarakatan				
9.	Realisasi PKBL			
	Penyaluran PK	Rp 868.000.000	Rp 981.437.000	Meningkat
	Kolektibilitas PK	75	81.36	Meningkat
	Penyaluran BL	Rp 100.000.000	Rp 213.925.000	Meningkat

Tabel.3 *Key Performance Indikator* (KPI) tahun 2020 menunjukkan OSL, NPL, dan laba usaha tidak tercapai, target yang dituliskan tidak sesuai dengan realisasi yang didapatkan.

Tabel 3. KPI Kantor Pegadaian Area Lampung 2021

Kpi Kantor 00708: Area Lampung				
Tahun 2021				
Komponen KPI	Target 2021	Realisasi 2021	Keterangan	
I. Keuangan dan Pasar				
1. OSL Rata-Rata	Rp 662.155.293.750	Rp 584.896.006.178	Menurun	
2. Laba Usaha	Rp 77.354.664.276	Rp 82.161.023.587	meningkat	
	Kualitas Aset			
3. Non-Performing Loan (NPL)	1,21	0,7	Menurun	
4. Loan at Risk (LAR)	9,25	8,65	Menurun	
5. Kontribusi Omset Chanel non-outlet (BPO,Agen, dan ME)	Rp 203.315.902.990	Rp 258.163.562.799	Meningkat	
II. Fokus Pelanggan				
6. Pencapaian jumlah nasabah	198.265 orang	202.463 orang	Meningkat	
III. Efektivitas Produk dan Proses				
7. Cashless Transaction dan free based Income				
	Cashless Transaction	118.872 transaksi	139.916 transaksi	Meningkat
	Free Based income	Rp 671.472.060	Rp 414,992.274	Meningkat
IV. Kepemimpinan Tata Kelola dan Tanggungjawab				
Kemasyarakatan				
8. Realisasi PKBL				
	Penyaluran PK	Rp 840.000.000	Rp 845.000.000	Meningkat
	Kolektibilitas PK	81	83,19	Meningkat
	Penyaluran BL	Rp 60.000.000	Rp 62.000.000	Meningkat

Sumber :PT Pegadaian (persero) Area Lampung

Tabel.2 data *key performance indicator* (KPI) pada tahun 2020-2021, menunjukkan bahwa beberapa target yang di canangkan dalam satu tahun tidak tercapai secara sepenuhnya. Pada OSL(*outstanding loan*) atau produk pinjam pada pegadaian tidak tercapai secara maksimal selama dua tahun berturut-turut. Padahal ini merupakan salah satu produk utama dari pegadaian yang semestinya ini menjadi fokus kerja dari karyawan.

Kemudian pendapatan *fee based* juga terlihat tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan pada 2021. Walaupun pada tahun sebelumnya mengalami peningkatan, namun pada umumnya yang dapat dilihat pada tabel tahun 2020-2021 menunjukkan target tidak sepenuhnya tercapai dengan maksimal pada beberapa target yang dicantumkan. Pada kasus ini ada berbagai faktor kemungkinan yang terjadi sehingga target yang dirangkai untuk satu tahun tidak tercapai secara maksimal. Salah satunya ialah PCB yang dilakukan oleh perusahaan dan SE pada karyawan.

Hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan bahwa ditemukan adanya indikasi PCB yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, seperti adanya penundaan pemberian gaji dan insentif kepada karyawan serta adanya penurunan tingkatan kerja. *Psychological contract breaches* (PCB) adalah kewajiban yang gagal dipenuhi oleh organisasi, menangkap respon emosional yang mungkin timbul dari pelanggaran (Morrison dan Robinson, 1997). Karyawan akan merasa tidak percaya dan akan mengakibatkan perilaku kontra produktif pada perusahaan. Zhao, et al., (2007), menyatakan *Psychological contract breaches* mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi gagal memenuhi janji atau kewajiban, menimbulkan ketidakpercayaan, mengikis moral, dan memunculkan hasil yang tidak diinginkan seperti ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi, niat berhenti, serta kinerja pekerjaan yang buruk. Selain itu, SE yang ada pada karyawan juga mampu menjadi pemicu tinggi dan rendahnya kinerja perusahaan.

Tabel KPI pegadaian pada 2020 dan 2021 menunjukkan adanya kinerja perusahaan yang tidak tercapai secara maksimal, hal ini dapat terjadi ketika karyawan kurang memiliki kepercayaan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Bandura (1997) dalam Ardi, et al., (2017), menjelaskan *self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self-efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) terkait dengan *self-efficacy* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. SE yang tinggi mampu menunjukan kinerja yang memuaskan terhadap perusahaan, namun sebaliknya, ketika SE yang rendah hal ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah, karena karyawan tidak mampu menjalani tanggung jawab dan tugas dari perusahaan dengan baik dan maksimal. Lee dan Bobko (1994) dalam Noviawati (2016), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi.

Penjelasan dari uraian latar belakang masalah dan fenomena, serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan *psychological contract breaches (PCB)* dan *self efficacy (SE)* serta kinerja Karyawan. Hal ini mendorong peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Psychological Contract Breaches (PCB)* dan *Self Efficacy (SE)* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pegadaian (persero) Area Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelanggaran *Psychological Contract Breaches (PCB)* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (persero)Area Lampung ?
2. Apakah *Self efficacy (SE)* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan ada PT Pegadaian (persero) Area Lampung ?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Contract Breaches* (PCB) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (persero) Area Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* (SE) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (persero) Area Lampung.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Pegadaian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna untuk memberikan visualisasi bagi perusahaan mengenai keputusan dalam memelihara karyawan dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Jika hipotesis dalam penelitian ini terbukti, perusahaan nantinya dapat berupaya dan memenuhi kontrak psikologis karyawan, dan terbuka dalam menerima masukan sehingga karyawan memiliki *Self efficacy* yang tinggi untuk memberikan masukan terhadap perusahaan.

2. Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh *Psychological Contract Breaches* (PCB) dan *self efficacy* (SE) terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi salah satu referensi bagi para akademisi dan bagi penelitian lebih lanjut yang memiliki topik yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Psychological Contract*

Psychological contract merupakan berbagai persepsi yang dijanjikan terkait dengan penyediaan tingkat kinerja tinggi (misalnya, kompensasi dan otonomi), yang dapat memungkinkan manajer untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat (Dominguez-Falcon, et.al.,2016). Karyawan yang memiliki *psychological contract* dengan perusahaan tentu terikat dengan yang dijanjikan terhadap karyawan seperti kompensasi dan jenjang karir, sehingga membuat karyawan yang berbakat menjadi tertarik untuk bertahan di perusahaan tersebut (Dominguez-Falcón, et al., 2016).

2.1.1 *Pengertian Psychological Contract Breaches (PCB)*

Perusahaan atau organisasi akan melakukan perjanjian kontrak psikologi terhadap karyawan. Menurut Conway dan Briner (2005), ketika salah satu pihak telah gagal dalam memenuhi kewajibannya maka akan terjadi *psychological contract breaches*. Pelanggaran tersebut dipersepsikan karyawan telah dilakukan oleh organisasi. Sama halnya dengan kontrak psikologis, *psychological contract breaches* bersifat subjektif dan didasarkan pada persepsi karyawan terhadap janji-janji yang bersifat eksplisit maupun implisit.

Psychological contract breaches merupakan perjanjian yang di langgar oleh perusahaan atau organisasi. Rousseau (1995) dalam Ng, et al., (2013), mendefinisikan *psychological contract breaches* sebagai kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan dengan karyawan. *Psychological contract breaches* adalah persepsi negatif karyawan bahwa organisasi melanggar janji dalam hubungan kerja (Robinson dan Morrison, 2000).

Psychological contract breaches adalah kewajiban yang gagal dipenuhi oleh organisasi, menangkap respon emosional yang mungkin timbul dari pelanggaran (Morrison dan Robinson, 1997). Zhao, et al., (2007), menyatakan *Psychological contract breaches* mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi gagal memenuhi janji atau kewajiban, menimbulkan ketidakpercayaan, mengikis moral, dan memunculkan hasil yang tidak diinginkan seperti ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi, niat berhenti, serta kinerja pekerjaan yang buruk. Ketika perusahaan melakukan *psychological contract breaches* terhadap karyawan ada banyak kemungkinan yang akan terjadi, seperti karyawan akan meninggalkan perusahaan, bekerja tidak maksimal dan tidak produktif.

Psychological contract breaches terdapat dua macam pelanggaran, pelanggaran yang dilakukan oleh atasan (pencabutan perjanjian dan pertukaran secara sepihak) dan pelanggaran yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri (pelanggaran yang tertuju pada hak yang belum terpenuhi)(Morrison dan Robinson, 1997).

2.1.2 Indikator *Psychological Contract Breaches (PCB)*

Robinson dan Morrison (2000), menjelaskan bahwa *psychological contract breaches* menangkap persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi gagal memenuhi satu atau lebih kewajibannya. *psychological contract breaches* yang dilakukan oleh perusahaan menjadi salah satu akar permasalahan yang utama pada tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan teori *Psychological contract breaches* yang dikembangkan oleh Robinson dan Morrison (2000) yaitu pengingkaran dan ketidaksesuaian sebagai indikator pengukuran dalam penelitian ini.

1) Peningkaran

Peningkaran adalah ketika agen organisasi menyadari bahwa ada kewajiban tetapi secara sadar gagal untuk menindaklanjuti kewajiban itu. Salah satu alasan peningkaran terjadi adalah bahwa organisasi tidak dapat memenuhi kewajiban tertentu (Morrison dan Robinson, 1997).

2) Ketidaksesuaian

Ketidaksesuaian terjadi ketika memgang keyakinan kewajiban tertentu atau serangkaian kewajiban yang berbeda dari yang dipegang agen organisasi.

2.2. *Self Efficacy (SE)*

Self efficacy adalah keyakinan diri seseorang dalam mengerjakan suatu hal yang ia yakini bahwa dapat terselesaikan dengan baik. Bandura (1997) dalam Ardi, et al., (2017), menjelaskan *Self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik.

2.2.1. *Pengertian Self efficacy (SE)*

Menurut Harjono, et al. (2015) *Self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Bandura (1997) dalam Ardi, et al., (2017), menjelaskan *self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan terlihat lebih kesulitan dan cenderung tidak maksimal.

Self efficacy adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya Bandura (2000) dalam Noviwati (2016). Lee dan Bobko (1994) dalam Noviwati (2016), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan diri sendiri terhadap kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tanggung jawab yang di berikan.

2.2.2. Indikator *Self Efficacy*

Penelitian pada variabel *Self efficacy* menggunakan dimensi menurut Bandura. Bandura (1997) dalam Lunenberg (2011), menyatakan bahwa *self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, dimensi tersebut adalah:

a) Tingkat

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan berbeda oleh masing-masing individu. Seseorang menganggap masalah itu sulit, namun sebagian lain menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, hingga tugas-tugas yang paling sulit.

b) Keluasan

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Pengalaman individu dapat menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus, sedangkan pengalaman lain membangkitkan

keyakinan yang meliputi sebagai tugas.

c) Kekuatan

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* yang lebih rendah mudah dipengaruhi oleh pengalaman- pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat dalam meningkatkan usahanya meskipun dihadapi dengan pengalaman yang memperlemahnya.

Tiga dimensi menurut Bandura (1997) dalam Lunenberg (2011), digunakan sebagai indikator pengukuran karena tingkat, keluasan, dan kekuatan dapat dijadikan sebagai ukuran.

2.3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mendorong hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Jika perusahaan ingin berkembang kearah yang positif maka perusahaan harus terus meningkatkan dan menjaga kinerjanya. Kinerja yang baik sangat penting demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Aktivitas yang dilakukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan perusahaan menuju kearah yang lebih baik atau buruk itu merupakan wujud dari kinerja atau *performa*. Sedangkan kinerja karyawan merupakan

performa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dapat digunakan sebagai dasar dalam penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Koppmans *et al.* (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari kinerja tugas, yaitu kualitas dan kuantitas pegawai, kinerja konsektual, yaitu dapat bekerjasama dan berkomunikasi dengan rekan sesama kerja, serta perilaku kerja kontraproduktif, yaitu pegawai melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan. Ketika seorang mampu menyelesaikan tugas, pekerjaan, dan tantangan dari perusahaan maka karyawan tersebut dapat dikatakan berkinerja baik.

Penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mewujudkan target atau tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Koopmans *et al.* (2014) terdapat dimensi kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kinerja tugas Kinerja tugas mengacu pada kemampuan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual Kinerja kontekstual mengacu pada

perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang dalam mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama serta mampu menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif Perilaku kinerja

kontraproduktif mengarah pada perilaku berbahaya atau kontra bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang dapat merugikan organisasi, merugikan rekan kerja, dan atasan serta sengaja membuat kesalahan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja kontraproduktif. Pada penelitian ini indikator kinerja karyawan yang digunakan menurut koopmans *et.al.*,(2014), yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja kontraproduktif.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson (2008) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : Terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Penjelasan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh 3 faktor yang terbagi dalam faktor individu, psikologis, dan organisasi. Teori yang digunakan pada variabel kinerja karyawan yaitu teori dari Koppmans et, al. (2014), Hasibuan (2017) dan Mangkunegara (2017) yang menjelaskan tentang pengertian kinerja karyawan. Setelah itu, koopmans *et al*(2014), yang menjelaskan tentang indikator kinerja karyawan. Teori dari Gibson (2008) yang menjelaskan tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori-teori tersebut digunakan peneliti dalam penulisan ini.

2.4. Penelitian Terdahulu

Studi literasi yang dilakukan oleh peneliti merupakan sebuah upaya dalam menambah wawasan pengetahuan, karena dalam melakukan penelitian diperlukan adanya penelitian terdahulu sebagai acuan peneliti, karena penelitian yang dilakukan harus sistematis, terencana, dan mengikuti konsep ilmiah. Tujuan utama dari penelitian terdahulu adalah untuk menghimpun berbagai informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu juga perlu dilakukan, karena informasi yang relevan dapat menunjang keberhasilan penelitian. Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Junghyun (Jessie) Lee, et, al.(2014)	<i>An interactionist perspective on employee performance as a response to psychological contract breach</i>	Menunjukkan interaksi tiga arah yang signifikan, sehingga, hubungan negatif antara pelanggaran PC dan kinerja tugas adalah yang terkuat ketika karyawan dengan ideologi pertukarantinggi merasakan tingkat POS yang rendah.

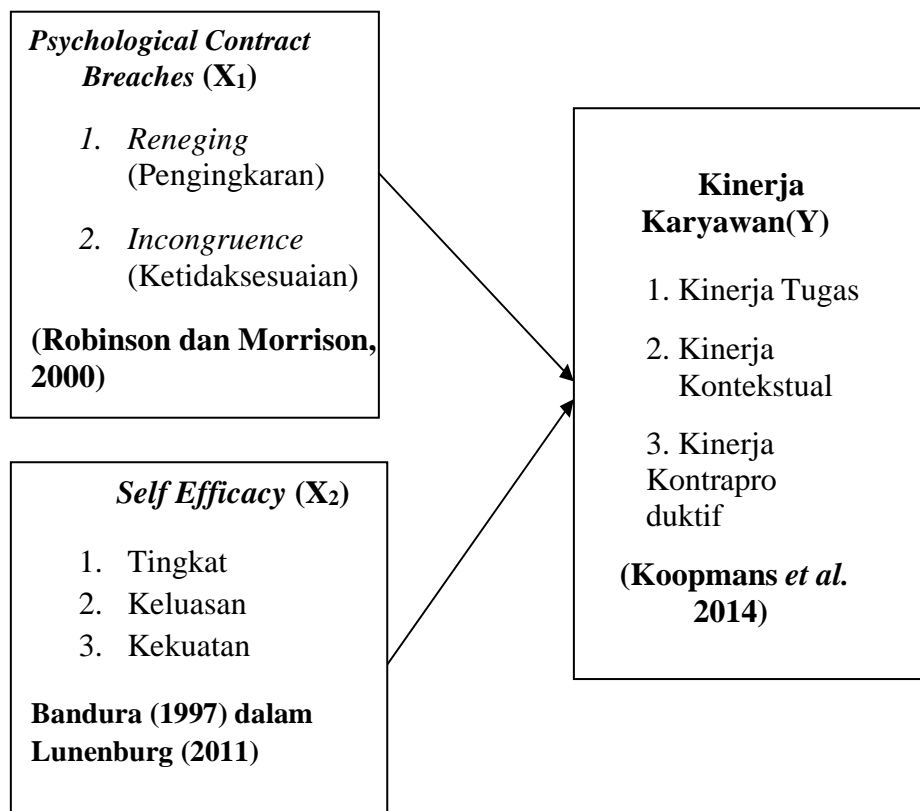
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
2.	Ni Putu Ayu Saraswati Ramadhany dan Nicholas Simarmata (2014)	Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepribadian Tipe Adengan Intensi Turnover Karyawan Bank.	Menyatakan bahwa Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dan kepribadian tipe A dengan intensi turnover.
3.	Kim, <i>et al</i> (2017)	<i>Psychological contract breach and service innovation behavior: psychological capital as a mediator</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan kecerdasan emosional, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai provinsi Riau.
4.	Bing Ma, <i>et al</i> (2018)	<i>The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis secara parsial memediasi pengaruh pekerjaan ketidakamanan termasuk perilaku kontraproduktif organisasi di tempat kerja dan interpersonal
5.	Tims, <i>et al.</i> ,(2014)	<i>Daily job crafting and the Self- Efficacyperformance relationship</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa efikasi diri sehari-hari memiliki hubungan 38 positif dan signifikan terhadap kinerja sehari-hari dengan nilai signifikan ($y = 0.21$, $p < 0.01$).
6.	Koopmans, <i>et ,al</i> (2014)	<i>Construct Validity of the individualWork Performance Questionnaire.</i>	Penelitian ini membahas tentang validitas konstruk Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja kerja individual.

Tabel. 4 di atas menunjukkan bahwa penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki beberapa perbedaan, pada penelitian sebelumnya masih sedikit yang membahas sekaligus mengenai pengaruh *psychological contract breaches* (X1) dan

Self efficacy (X2) terhadap kinerja karyawan, penelitian sebelumnya hanya membahas setiap variabel X1 & X2 dengan Y secara terpisah. Penelitian terdahulu juga belum pernah dilakukan di PT Pegadaian (Persero)Area Lampung.

2.5. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Variabel dari kerangka pikir dibawah ini yaitu *psychological contract breaches* (X1) merupakan dimensi tunggal yang memiliki persepsi negatif karyawan bahwa organisasi melanggar janji dalam hubungan kerja (Robinson dan Morrison, 2000). *Self efficacy* (X2), dibedakan dalam tiga dimensi yaitu tingkat, keluasan, dan kekuatan, Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011), sedangkan Kinerja Karyawan(Y) Kinerja Tugas, Kinerja kontekstual, dan Kinerja kontraproduktif (Koopmans *et al.*2014).



Gambar.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *psychological contract breaches* (X1) dan *Self efficacy* (X2)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah praduga sementara yang belum dapat terbukti kebenaran, sehingga harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Menurut Sanusi (2016), hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Menurut Muh. Fitrah dan Luthfiyah (2017), fungsi hipotesis adalah: sebagai arahan dalam penelitian, berguna untuk mencegah pengumpulan data yang tidak relevan atau berkaitan dengan hal yang sedang diteliti. Hipotesis memungkinkan peneliti untuk lebih memahami permasalahan yang diteliti. Digunakan sebagai sebuah kerangka untuk meyakinkan peneliti.

Hipotesis yang menyatakan hubungan sebab-akibat merupakan hipotesis yang mengandung pernyataan bahwa variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain, dalam hubungan ini terdeteksi dengan jelas bahwa variabel bebas menyebabkan terjadinya variabel terikat. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1. *Psychological Contract Breaches*(PCB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Pegadaian (persero) Area Lampung.
- H2. *Self Efficacy* (SE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Pegadaian (persero)Area Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan desain penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *psychological contract breaches* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pegawai pegadaian Lampung. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018) .

3.2 Objek Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh seseorang tentu harus memiliki sebuah objek yang jelas untuk diteliti, objek dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam 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 pegadaian Lampung dan objek dalam penelitian ini ada tiga variabel, yaitu *Psychological contract breaches* dan *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3. Sumber Data

3.3.1. Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari pihak pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan

kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden. 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. Data ini diperoleh langsung dari kantor pegadaian Lampung, seperti gambaran umum dan struktur organisasi, hasil kuesioner, dan informasi- informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
- 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 usia dan lainnya. Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari karyawan yang bekerja di pt.pegadaian area Lampung, sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

3.3.2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website*, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber

penyediaannya, yaitu:

1. Data internal, yaitu bersifat internal data yang diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsipkandi kantor pegadaian Lampung.
2. Data eksternal, yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, seperti data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, pegawai pegadaian, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel Peneliti

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peniliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada pegadaian Lampung yaitu sebanyak 184 karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar, maka tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang adadalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Sampel dalam penelitian ini memfokuskan pada seluruh pegawai pegadaian area

Lampung yang berjumlah 184 orang yang di dalam nya termasuk pekerja tetap, pekerja kontrak, dan *outsourcing* yang direkrut oleh perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, *et al.*, dalam Chuah(2020), berpendapat bahwa rasio sampel untuk penelitian minimum yakni 5:1 ini berarti bahwa sampel terkecil adalah lima kali lebih banyak dari item yang akan di analisis, dan ukuran sampel lebih dapat diterima jika rasio 15:1 atau 20:1. Dalam penelitian ini terdapat 25 pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan minimal sebanyak $25 \times 5 = 125$ responden. Hair, *et al.*, (2010), mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100-200 responden, sehingga dari 125 responden memenuhi syarat sebagai jumlah responden dalam penelitian in

3.5. Pengukuran Variabel

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Psychological contract breaches</i> (X_1)	Persepsi negatif karyawan bahwa organisasi melanggar janji dalam hubungan kerja. (Robinson dan Morrison,2000)	1. Peningkara 2. Ketidaksesuaian	<i>Likert</i> atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Self efficacy</i> (X_2)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan individu untuk melakukan kegiatan yang spesifik sesuai kemampuannya. Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011)	1. Tingkatan 2. Keluasan 3. Kekuatan	ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan sebagai pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupasesuatu yang optimal. (Robbins, 2006)	1) Kinerja Tugas 2) Kinerja kontekstual 3) Kinerja kontraproduktif (Koopmans 2014)	

Pengukuran Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.5.1. Variabel bebas (*independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel responden. Menurut Sugiyono (2014) berpendapat bahwa variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *psychological contract breaches*(X_1) dan *selfefficacy*(X_2).

3.5.2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (2014) variabel *dependent* disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian skripsi. Menurut Wijaya (2013) ada beberapa metode dalam pengumpulan data dalam penelitian, yaitu:

3.6.1. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan formal secara konsisten, terangka dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden (Wijaya,2013). Kuesioner yang disebarkan berkaitan dengan *psychological contract breaches* (PCB) yang berisi 4 butir pernyataan yang diadopsi dari Robinson dan Morrison (2000), *self efficacy* (SE) yang berisi 7 butir pernyataan yang diadopsi dari Bandura (1997), dan kinerja karyawan yang berisi 14 butir pernyataan yang diadopsi dari Koopmans, *et al.*, 2014.

Kuesioner yang digunakan adalah gabungan dari kuesioner yang telah dipatenkan dan telah terpublikasi pada jurnal internasional. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari item positif dan negatif. Pengukuran kuesioner menggunakan skala *likert*, yaitu menggunakan pembobotan yang diberikan pada setiap jawaban responden. Pembobotan yang diberikan yaitu pembobotan terhadap item pernyataan positif dan negatif (*reverse scoring*). Pembobotan terhadap item pernyataan positif

dalam kuesioner sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5.
2. Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4.
3. Jawaban Netral (N) diberi bobot 3.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

Pembobotan terhadap item pernyataan negatif (*reverse scoring*) adalah dengan melakukan pembobotan terbalik dari item pernyataan positif, sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 1.
2. Jawaban Setuju (S) diberi bobot 2.
3. Jawaban Netral (N) diberi bobot 3.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 4.
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 5.

3.6.2. Wawancara

Wawancara adalah teknik menganalisis data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden atau narasumber. Menurut (Kriyantono,2018) wawancara adalah percakapan antara periset yaitu seseorang yang berharap mendapatkan informasi, dan informan, yaitu seseorang yang di asumsikan mempunyai informasi penting tentang suatu objek. Wawancara dilakukan kepada asisten manajer II, area Lampung yang bernama Wahyu purnomo aji. Dalam proses wawancara hasil yang didapatkan berupa jumlah karyawan, jumlah kantor cabang, dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

3.6.3. Studi kepustakaan

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

3.6.4 Observasi

Riyanto (2010:96) “observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Peneliti melakukan observasi selama dua bulan di pegadaian lampung khususnya daerah bandar lampung. Observasi dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan magang atau kuliah kerja lapangan.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial (Sanusi, 2016).

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2013). Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling*

Adequacy (KMO MSA). Sekaran (2006) berpendapat bahwa apabila Kaiser-Mayer-Olkin (KMO), anti image, dan factor loading ≥ 0.5 maka dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut. Berikut tabel hasil pengujian validitas.

Tabel.6 Uji Validitas

Variabel	Item	KMO	Anti Image	Factor Loading	Keterangan
PCB (X1)	X1.1	0,868	0,907	0,907	Valid
	X1.2		0,832	0,951	Valid
	X1.3		0,878	0,932	Valid
	X1.4		0,6862	0,937	Valid
SE (X2)	X2.1	0,798	0,744	0,612	Valid
	X2.2		0,783	0,668	Valid
	X2.3		0,821	0,593	Valid
	X2.4		0,848	0,680	Valid
	X2.5		0,797	0,696	Valid
	X2.6		0,784	0,716	Valid
	X2.7		0,811	0,768	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,800	0,786	0,710	Valid
	Y1.2		0,783	0,623	Valid
	Y1.3		0,799	0,535	Valid
	Y1.4		0,839	0,556	Valid
	Y1.5		0,787	0,584	Valid
	Y1.6		0,763	0,568	Valid
	Y1.7		0,845	0,700	Valid
	Y1.8		0,828	0,591	Valid
	Y1.9		0,859	0,710	Valid
	Y1.10		0,805	0,677	Valid
	Y1.11		0,842	0,640	Valid
	Y1.12		0,811	0,728	Valid
	Y1.13		0,761	0,785	Valid
	Y1.14		0,752	0,757	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Tabel.6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai KaiserMeyer-Olkin (KMO), nilai anti image, dan loading factor ≥ 0.5 . Artinya dengan ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali,2013). Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sehingga cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistic *Cronbach Alpha*, dimana suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 . Pada penelitian ini teknik uji realibitas dibantu dengan *software* SPSS versi 25.

Tabel.7 Uji Realibitas

Variable	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
PCB (X1)	X1.1	0,949	Reliable
	X1.2		Reliable
	X1.3		Reliable
	X1.4		Reliable
SE (X2)	X2.1	0,800	Reliable
	X2.2		Reliable
	X2.3		Reliable
	X2.4		Reliable
	X2.5		Reliable
	X2.6		Reliable
	X2.7		Reliable

Variable	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,737	Reliable
	Y1.2		Reliable
	Y1.3		Reliable
	Y1.4		Reliable
	Y1.5		Reliable
	Y1.6		Reliable
	Y1.7		Reliable
	Y1.8		Reliable
	Y1.9		Reliable
	Y1.10		Reliable
	Y1.11		Reliable
	Y1.12		Reliable
	Y1.13		Reliable
	Y1.14		Reliable

Sumber: Data diolah 2022

Tabel.7 menunjukkan bahwa nilai hitung Chronbach's Alpha pada variabel PCB(X1), SE (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

3.7.3 Uji Normalitas

Ghozali, (2013), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual 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. Uji normalitas terhadap sampel menggunakan *kolmogrov smirnov test*, yaitu dengan menentukan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka dinyatakan memenuhi asumsi normalitas secara simultan. Kriteria pengujian normalitas data yaitu :

- 1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dalam Penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel.8 Distribusi Normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.67673339
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.054
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran data diolah 2022.

Tabel.8 menunjukkan bahwa nilai sig. variabel PCB (X1), SE (X2) dan Kinerja Karywan (Y) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal dan dapat dilanjutkan.

3.8. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Metode analisis data yang digunakan atau dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

3.8.1. Deskripsi data kualitatif

Analisis data pada penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dengan lebih banyak hasil yang bersifat uraian dari hasil akhir jawaban kuesioner. Kriteria penilaian telah dijabarkan pada sub bab instrumen penelitian, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan tujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut. Maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus dari Kusuma Devi (2014), sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}} =$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel.9 Interval

Nilai Rata-Rata (X)	Penafsiran
1.00 < x < 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.80 < x < 2.60	Tidak Setuju
2.60 < x < 3.40	Netral
3.40 < x < 4.20	Setuju
4.20 < x < 5.00	Sangat Setuju

Kriteria di atas berguna untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan pada kuesioner digunakan nilai mean jawaban responden. Hal ini dilakukan agar dapat melihat kecenderungan jawaban responden serta kategori jawaban terbanyak pada pernyataan yang diberikan.

3.8.2 Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk melakukan pengujian regresi linear berganda, penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS 25. Persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X_i = Variabel bebas (PCB dan SE)

a = Konstanta

b = Konstanta Regresi

e = tingkat eror (*error term*)

3.8. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2016).

3.8.1. Uji T

Uji t (Pengujian Secara Parsial) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap variable terikat (Y) secara parsial.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagaai berikut (Ghozali, 2016):

A. Tentukan rumusan hipotesis

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X1, X2 tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

$H_a: \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X1, X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. b. Tentukan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

B. Tentukan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

C. Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (Nilai P) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai signifikansi (Nilai P) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

D. Buat kesimpulan

- Jika (Nilai P) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- Jika (Nilai P) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak variable independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.
- Jika ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) untuk nilai positif dan ($-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$) untuk nilai negatif, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika ($t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$) untuk positif dan ($-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$) untuk nilai negatif, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh *psychological contract breaches* (PCB) dan *self efficacy* (SE) terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. *Psychological contract breaches* (PCB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan melakukan PCB terhadap karyawan, maka akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat kinerja karyawan akan menurun
2. *Self efficacy* (SE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik tingkat SE karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

5.2 Saran

Hasil penelitian yang telah dilakukan dan melihat rata-rata nilai terendah analisis distribusi jawaban responden terhadap variabel PCB, SE dan Kinerja karyawan, maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut :

1. Perusahaan dalam hal ini sebaiknya memperhatikan kembali terkait janji atau kontrak, semaksimal mungkin dapat memenuhi janji ketika karyawan bekerja. Pelanggaran yang terjadi dalam perusahaan sedemikian rupa dapat dibenahi dan dikendalikan agar tidak terjadi berulang. Kenyamanan dan kejelasan kontrak serta kesesuaian yang

diterima karyawan dalam bekerja merupakan aspek yang harus diperhatikan, agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik.

2. Perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas pelatihan atau ilmu pengetahuan kepada karyawan tentang *Critical thinking* dan *Problem Solving*. Hal ini memiliki tujuan untuk meningkatkan dan memudahkan karyawan dalam memecahkan dan mengambil keputusan yang tepat dan efisien, ketika dihadapkan dengan kondisi yang tidak stabil atau kejadian yang tak terduga. Selain perusahaan tentunya hal ini juga sebaiknya didukung oleh dorongan pribadi yang kuat serta lingkungan yang ada dalam ruang kerja.
3. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala, guna mengetahui perkembangan kinerja karyawan. Pemberian dan pembatasan terhadap tugas kepada karyawan sebaiknya juga dapat diperhatikan agar sesuai dengan porsi kemampuan dan mencegah karyawan untuk tidak berperilaku kontraproduktif. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan tanggung jawab dan tantangan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja disesuaikan dengan kompensasi yang diberikan. Hal ini nantinya akan bermanfaat dan berdampak positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G.Y & Dewi, R. (2017). *Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Self Efficacy dan Persepsi Dukungan Organisasi, di CV. Wahyu Jaya Semarang. Jurnal Dinamika Sosial Budaya. Vol 19, No.1.*
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York:
- Bandura, A, (2000) *Self-efficacy: the foundation of agency*. In Perig, W.J. and Grob, Mahwah A. (eds) *Control of Human Behavior, Mental Processes and Consciousness*, pp. 17-33. Mahwah: NJ: Erlbaum.
- Bing Ma, et, al.(2019) "*The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter?*", *Personnel Review*, Vol. 48 Issue: 2, pp.595-610.
- Chao, et, al.(2011). "*Psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: testing moderating effect of attribution style and power distance.*" *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 22 pp 763-777.
- Conway dan Briner. (2009) *International Review Of industrial and Psychology*. Volume 24. USA: Wiley
- Domínguez-Falco'n C, et, al.(2016) *Human resource management and performance in the hotel industry: the role of the commitment and satisfaction of managers versus supervisors*. *Int J Contemp Hosp Manag* 28(3):490–515.
- Feist&Feist.(2008). *Theories of Personality*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et, al (2008): *Organisasi dan manajemen, perilaku struktur, dan proses*, erlangga Jakarta.
- Harjono, G. J., Lumanauw, B., & Kaisar, K. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). *Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Junghyun (Jessie) et al. (2014), "An interactionist perspective on employee performance as a response to psychological contract breach", *Personnel Review*, Vol. 43 Iss 6 pp. 861 – 880.
- Kasmir, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajagrafindo Persada.
- Koopmans, L., et al (2014). *Construct validity of the individual work performance questionnaire*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331-337.
- Lunenburg. Fred C. 2011. *Self Efficacy in the workplace: Implication for Motivation and Performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm 1-6.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Morisson, E.W. (2014). "Employee voice and silence". *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 1 pp. 173-197.
- Morrison, E.W. and Robinson, S.L. (1997), "When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops", *Academy of Management Review*, Vol. 22 No. 1, pp. 226-56.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ni Putu Ayu Saraswati Ramadhany dan Nicholas Simarmata (2014) Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Kepribadian Tipe A dengan Intensi Turnover Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi Udayana* Vol. 1, No. 2, 311- 321.
- Noviawati, D.R. (2016). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distributin Indonesia, Surabaya)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4 No. 3.
- Ng, T.W.H., et al. (2013). "Psychological contract breach and employee voice behavior: The moderating effects of changes in social relationships". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 23 pp. 537-553.

- Oei, Istijanto. (2010) Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka utama. Jakarta.
- Putri, E.V.P & Wibawa, I.M.A. (2016). Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. E-Jurnal Manajemen Unud, 7339- 7365. Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365.
- Robinson, S.L. and Morrison, E.W. (2000). "*The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study*". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 21 pp. 525-546.
- Rousseau DM (1995) *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Rusbult, C.E., et. al. (1988). "*Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction*". *Academy of Management Journal*. Vol. 31 pp. 599-627.
- Srimiatun,& Prihartinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Epicheirisi. Vol. 1 No. 1.
- Sanusi, Anwar.(2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta.Salemba Empat.
- Sari, Fita Nia. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*.Salemba Empat.Jakarta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). *Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. Journal of Managerial Psychology.*
- T.T. Kim, et, al (2017).*Psychological Contract Breach and Service Innovation Behavior: Psychological capital as a mediator. International Journal*
- Tari' JJ, Pereira-Moliner J, Pertusa-Ortega EM, Lo'pez-Gamero MD, Molina Azori'n JF (2017) *Does quality management improve performance or viceversa? evidence from the hotel industry. Serv Bus 11(1):23–43.*
- Wijaya. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Teori & Praktik.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zottoli. (2003). *Undertanding the process trugh wich breaches of the psychological contract influence of psychological contract violation . Dissertation.Doctorof Philosophy ohio state university.*
- Zhao H, et, al. (2007) *The impact of psychologicalcontract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. Pers Psychol 60(3):647–680.*