

**HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF PADA KARYAWAN KONTRAK KERJA BERSAMA TOKO
PAMELLA 9 SWALAYAN GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Fakultas Ilmu Sosial Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Demi Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Satu Psikologi



Oleh :

Muhammad Narendra Nugroho

NIM : 13710040

Dosen Pembimbing :

Mayreyna Nurwardani, S. Psi., M. Psi

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-962/Un.02/DSH/PP.00.9/10/2020

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DENGAN KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN KONTRAK KERJA BERSAMA TOKO PAMELLA 9 SWALAYAN GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOCHAMAD NARENDRA NUGRAHA
Nomor Induk Mahasiswa : 13710040
Telah diujikan pada : Senin, 10 Agustus 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
SIGNED

Valid ID: 5f7cfab704aa9



Penguji I
Lisnawati, S.Psi., M.Psi
SIGNED

Valid ID: 5f7be0c48e4d4



Penguji II
Very Julianto, M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 5f7ceefb201ce



Yogyakarta, 10 Agustus 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f845cedc8545

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Narendra Nugroho

NIM : 13710040

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan hasil karya pribadi dan belum pernah diajukan demi memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Skripsi ini merupakan hasil karya/penelitian pribadi, dan bukan tiruan dari karya penelitian orang lain, serta tidak ada pendapat atau teori yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jikalau di suatu saat nanti, dalam penelitian skripsi saya ini didapati plagiasi karya orang lain, maka saya bersedia untuk menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Yogyakarta, 20 Juli 2020

Yang menyatakan



Muhammad Narendra Nugroho

NIM : 13710040

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Saudara Muhammad Narendra Nugroho

Lampiran : 1 Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Setelah memeriksa, mengarahkan serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa, skripsi saudara :

Nama : Muhammad Narendra Nugroho

NIM : 13710040

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan Antara Kontrak Psikologis Transaksional dan Relasional dengan Komitmen Afektif pada Karyawan Berstatus Kontrak Kerja bersama di Toko Pamella 9 Gunungkidul Yogyakarta.

Telah bisa diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana strata satu Psikologi. Saya mengharapkan semoga Saudara tersebut segera di panggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Yogyakarta, 1 Agustus 2020

Dosen Pembimbing



Mayreyna Nurwardhani, S.Psi., M. Psi.

NIP. 198105052009012011

MOTTO

“Pemenang tidak melakukan hal hal berbeda, mereka hanya melakukannya dengan cara yang berbeda.”

-Hamba Allah-

“Ketika anda berbicara, anda hanya mengulang apa yang telah anda dengar sebelumnya, namun Ketika anda mendengarkan, maka anda akan mempelajari sesuatu.”

-Anonim-

“Mencoba untuk tidak membandingkan proses ku dengan orang lain, karena tidak semua bunga yang tumbuh akan mekar bersamaan.”

-Aziz.mde-

“Bila aku sulit bahkan gagal melepaskan diri dari kesalahan, lalai dan dosa, maka aku akan mencoba tidak berhenti mencari dan memohon pengampunannya.”

-Positifmindset.id-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan kepada :

Pencipta dan Tuhan saya

ALLAH Subhanahu wa ta'ala, karena-Nya peneliti di beri kemudahan dan kelancaran sehingga dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas akhir ini.

Kemudian untuk kedua orang tua ku Bapak Wisnu Raharjo dan Ibu Sri Sugihartiningsih, yang telah mendoakan serta mendukung saya dalam proses mencari pengalaman ilmu dalam perkuliahan dan pembelajaran, hingga proses pengerjaan skripsi atau tugas akhir ini.

Tak lupa juga segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, yang telah banyak menyampaikan ilmu pengetahuannya serta pengalaman yang bermanfaat bagi saya selama berada di Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dan terakhir untuk Almamater tercinta dan kebanggaan saya, Psikologi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

“Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang”

Alhamdulillah Robbil’alamiin, segala puji bagi Allah Subhanahu wa ta’ala, karena rahmat, berkah, serta kelancaran yang diberikan pada saya, akhirnya skripsi atau tugas akhir ini bisa terselesaikan. Shalawat dan juga salam diucapkan untuk Rasulullah Alaihi wasallam.

Disini saya sebagai peneliti, ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebagai apresiasi dan juga penghargaan kepada semua pihak yang memberikan kontribusinya dalam membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Dimana saya sangat menyadari, bahwa tanpa adanya bantuan dari kalian, skripsi ini tidak akan lancar bahkan tidak akan selesai. Oleh sebab tersebut, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Sodik, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kemudian Dr. Erika Setyanti K., M. Si., selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Sulistyaningsih, M. Si., selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Sabarudin, M. Si., sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi. sebagai Kepala Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Meyreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi. sebagai Dosen Pembimbing Akademik serta sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah mendukung, mendorong dan membimbing saya dalam proses perkuliahan dan pengerjaan tugas akhir hingga Alhamdulillah terselesaikan.
4. Ibu Miftahun Ni’mah Suseno, S.Psi., M.A. sebagai Dosen Penguji 1 yang telah memberikan dukungan, inspirasi, masukan dan ilmunya kepada saya saat maupun setelah seminar proposal.

5. Ibu Lisna sebagai Dosen Penguji 1 yang telah menggantikan Ibu Miftahun Ni'mah menjadi penguji pada saat sidang munaqosyah, & juga telah memberikan dukungan, masukan ilmu kepada saya saat sidang munaqosyah. Maupun revisinya.
6. Bapak Very Julianto, S.Psi., M.Psi. sebagai Dosen Penguji 2 yang telah memberikan masukan dan ilmunya kepada saya saat munaqosyah dan saat revisi.
7. Bapak Sukanto S.Sos., M.Si. juga semua karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah banyak membantu saya pada penelitian ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan kepada saya selama perkuliahan.
9. Kedua orang tua saya (Bapak Wisnu Raharjo dan Ibu Sri Sugihartingsih) serta kedua Eyang putri saya Ana Rochana dan Pargimah yang memberikan restu, doa, fasilitas dan membimbing saya untuk tetap semangat berkuliah dan menyegerakan penyelesaian skripsi. Kemudian adik saya Nora yang juga mengajak dan membantu saya menyegerakan skripsi.
10. Teman dan juga sahabat saya Edwin, Qoqo, Fafan, Olan, Risa, Aini, April, Intan dan juga Dika, Ahmen, Deni, Haryadi serta teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dimana mereka semua sering mengajak, membantu dan membimbing serta menemani saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
11. Mas Wildan selaku Asisten General Manager Pamella Group yang telah meluangkan waktunya dan mengizinkan saya melakukan penelitian di Toko Pamella 9 Gunungkidul, kemudian Pak Ngetno sebagai kepala cabang Toko Pamella 9 dan Ibu Tanti sebagai salah satu karyawan tetap disana yang mengizinkan dan membantu serta mendampingi saya dalam menjelaskan tentang Pamella 9.
12. Karyawan karyawan Toko Pamella 9 Gunungkidul yang sudah bersedia mengisi kuisioner dan menjadi responden dalam penelitian ini.

13. Teman-teman psikologi angkatan 2013 yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada saya selama berjuang bersama.

Tidak lupa berterimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang juga telah memberikan semangat dan membantu demi kelancaran penelitian ini, semoga Allah Subhanahu wa'taala membalas segala kebaikan kalian dengan pahala dan keberkahan. Dan semoga karya ini dapat membawa manfaat bagi pembaca. Aamiin.

Yogyakarta, 10 Agustus 2020

Peneliti



Muhammad Narendra Nugroho



Muhammad Narendra Nugroho

13710040

Intisari

Karyawan kontrak dalam beberapa kasus biasanya tidak menunjukkan sikap komitmen afektif yang baik seperti karyawan tetap pada umumnya, karena karyawan kontrak yang memang jangka waktu kerjanya tidak tetap dan bisa sewaktu waktu mereka diberhentikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, sedangkan karyawan kontrak kerja bersama di Toko Pamella 9 ini menunjukkan hal yang sebaliknya, mereka tetap mampu bekerja dengan baik dan menunjukkan komitmen afektif mereka, dimana perusahaan maupun karyawan tetap mempertahankan hubungan kerja mereka dalam jangka waktu yang panjang.

Selain itu terdapat juga gap pada penelitian terdahulu terkait kontrak psikologis dan komitmen afektif. Studi penelitian ini dilakukan, untuk mendapatkan informasi terkait hubungan kontrak psikologis dengan komitmen afektif pada karyawan berstatus kontrak kerja bersama di Toko Pamella 9 Gunungkidul Yogyakarta.

Studi ini dilakukan pada karyawan yang keseluruhan berstatus kontrak, dengan jumlah populasi sekitar 124 orang untuk dijadikan responden penelitian. Instrumen pengukuran data yang dipakai adalah skala kontrak psikologis relasional, transaksional & skala komitmen afektif. Kemudian untuk mengambil sampelnya menggunakan teknik *cluster random sampling*, sedangkan analisa datanya menggunakan metode regresi ganda.

Adapun hasil dari studi penelitian ini : Terdapat hubungan signifikan secara simultan dari kedua kontrak psikologis yakni transaksional & relasional dengan komitmen afektif pada karyawan berstatus kontrak kerja bersama ditoko Pamella 9, dimana nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Kemudian Kontrak psikologis transaksional tidak memiliki hubungan signifikan dengan komitmen afektif, ditunjukkan dengan nilai sig. $0.320 > 0.05$, dan terakhir Kontrak psikologis relasional mempunyai hubungan signifikan terhadap komitmen afektif, dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Terlihat dari hasil secara bersama-sama, bahwa sumbangan kontrak psikologis relasional & transaksional dengan komitmen afektif adalah 47.7 %, sedangkan sisanya 52.6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci : Kontrak Psikologis, Transaksional, Relasional, dan Komitmen Afektif

Muhammad Narendra Nugroho

13710040

Abstract

Contract employees in some cases usually do not show a good commitment attitude such as permanent employees in general, because contract employees who do not work regularly and can be terminated by the company they work for, while the contract employees at Pamella 9 show the opposite, they are still able to work well and show their commitment, whereas the company and contract employees maintain their working relationship for a long period of time.

In addition, there are also gaps in previous research related to psychological contracts and affective commitments. This research study was conducted, to obtain information related to transactional & relational psychological contract relationship with affective commitment to employees with joint employment contract status at Toko Pamella 9 Gunungkidul Yogyakarta.

The study was conducted on employees who were entirely contractual, with a population of about 124 people to be surveyed. The data measurement instruments used are relational psychological contract scale, transactional & affective commitment scale. Then to take the sample using random sampling cluster technique, while analyzing the data using double regression method.

As for the results of this research study: There is a significant simultaneous relationship of the two psychological contracts namely transactional & relational with affective commitment to employees with joint employment contract status in Pamella 9 shop, where the value of significance is $0.000 < 0.05$. Then the transactional psychological contract has no significant relationship with the affective commitment, shown with a value of sig. $0.320 > 0.05$, and finally the relational psychological contract has a significant relationship to the affective commitment, with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results together, the contribution of relational & transactional psychological contracts with affective commitments was 47.7%, while the remaining 52.6% was influenced by other variables outside the study.

Keyword: Psychological Contract, Transactional, relational, and affective commitment.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Pengesahan tugas akhir	ii
Pernyataan Keaslian Penelitian	iii
Nota Dinas Pembimbing	iv
Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak/Intisari.....	x
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	11
C. Tujuan penelitian	11
D. Manfaat penelitian	12
E. Keaslian penelitian	13
BAB II. DASAR TEORI.....	20
A. Komitmen Afektif	20
1. Definisi & dimensi Komitmen Organisasi.....	20
2. Definisi Komitmen Afektif	22
3. Faktor-faktor Komitmen Afektif	22
4. Aspek-aspek Komitmen Afektif.....	24
B. Kontrak psikologis	25
1. Definisi Kontrak Psikologis	25
2. Dimensi dan aspek Kontrak Psikologis.....	27
C. Dinamika Hubungan Antara Kontrak Psikologis dengan Komitmen Afektif pada Karyawan Berstatus Kontrak kerja bersama di Toko Pamela 9 Gunungkidul Yogyakarta.....	28
D. Hipotesis	34

BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	38
E. Validitas, Seleksi, Aitem, Reliabilitas Alat Ukur, dan Metode Analisis Data	40
 BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	 44
A. Orientasi kancah	44
B. Persiapan penelitian.....	45
1. Proses perizinan.....	45
2. Persiapan alat ukur	46
3. Pelaksanaan tryout skala	46
4. Hasil tryout.....	47
C. Pelaksanaan penelitian	52
1. Proses administrasi.....	52
2. Pengambilan data penelitian.....	53
D. Hasil penelitian	54
1. Uji asumsi.....	54
2. Kategorisasi.....	56
3. Uji hipotesis.....	60
E. Pembahasan.....	62
BAB V. PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Hasil survei dari Hay group terkait tingkat <i>turnover</i> di dunia	4
Tabel 2 : Alur hubungan dinamika kontrak psikologis dengan komitmen afektif.	33
Tabel 3 : Bobot skor jawaban favorable & Unfavorable	38
Tabel 4 : <i>Blueprint</i> dari skala komitmen afektif	39
Tabel 5 : <i>Blueprint</i> dari skala kontrak psikologis transaksional dan relasional	40
Tabel 6 : Sebaran aitem skala komitmen afektif setelah <i>tryout</i>	48
Tabel 7 : Sebaran aitem skala kontrak psikologis transaksional setelah <i>tryout</i>	49
Tabel 8 : Sebaran item skala kontrak psikologis relasional setelah <i>tryout</i>	50
Tabel 9 : Identifikasi responden	53
Tabel 10 : Hasil uji normalitas dari data penelitian	55
Tabel 11 : Hasil uji linieritas dari data penelitian	55
Tabel 12 : Skor empirik dan hipotetik skala komitmen afektif, kontrak psikologis transaksional dan relasional	57
Tabel 13 : Kategorisasi dari skala komitmen afektif	58
Tabel 14 : Kategorisasi dari skala kontrak psikologis transaksional	58
Tabel 15 : Kategorisasi dari skala kontrak psikologis relasional	59
Tabel 16 : Hasil uji t dari koefisien regresi ganda masing-masing skala kontrak psikologis transaksional dan relasional dengan komitmen afektif.....	60
Tabel 17 : Hasil uji F dari koefisien regresi ganda secara simultan variable kontrak psikologis transaksional dan relasional dengan komitmen afektif	61
Tabel 18 : Hasil <i>R Square</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil reliabilitas dan validitas aitem Kontrak Psikologis Transaksional	75
Lampiran 2 : Hasil reliabilitas dan validitas aitem Kontrak Psikologis Relasional.....	75
Lampiran 3 : Hasil reliabilitas dan validitas aitem Komitmen Afektif	78
Lampiran 4 : <i>Print out</i> tabulasi data <i>tryout</i> Kontrak Psikologis Transaksional	79
Lampiran 5 : <i>Print out</i> tabulasi data <i>tryout</i> Kontrak Psikologis Relasional	80
Lampiran 6 : <i>Print out</i> tabulasi data <i>tryout</i> Komitmen Afektif	81
Lampiran 7a : Kuisioner/Skala Komitmen Afektif	85
Lampiran 7b : Kuisioner/Skala Kontrak Psikologis Transaksional.....	87
Lampiran 7c : Kuisioner/skala Kontrak Psikologis Relasional.....	88
Lampiran 8 : Tabulasi data terakhir Kontrak Psikologis Transaksional.....	90
Lampiran 9 : Tabulasi data terakhir Kontrak Psikologis Relasional	92
Lampiran 10 : Tabulasi data terakhir Komitmen Afektif	94
Lampiran 11 : Hasil analisis uji hipotesis.....	96
Lampiran 12 : Surat permohonan izin penelitian dari Tata Usaha Fak. Isoshum.	101
Lampiran 13 : Surat keterangan telah melakukan penelitian skripsi di Toko Pamella 9 oleh Asisten General Manager Pamella 1 Pusat.	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menduniaanya kemajuan modern saat ini, terdapat banyak organisasi atau perusahaan yang terus mengalami perkembangan demi meningkatkan kemajuan dalam bersaing di dunia bisnis yang semakin ketat. Dihadapkan dengan dinamika lingkungan bisnis yang seperti itu, perusahaan diharuskan menjadi sebuah organisasi yang fleksibel serta dapat beradaptasi dengan cepat agar tetap kompetitif (Nasution & Seniati, 2013).

Untuk mewujudkannya, perusahaan perlu melakukan antisipasi dini pada bagian sumber daya karyawan demi usaha menegakkan keberadaan perusahaannya, karena SDM adalah salah satu aset penting yang mempunyai peran strategis terhadap organisasi di dalam perusahaan, yakni sebagai pemikir, perencana, serta pengendali aktivitas-aktivitas di perusahaan. Antisipasi dini yang dimaksud adalah, bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya agar memiliki produktivitas yang baik dan memiliki kelekatan dengan perusahaan demi tercapainya suatu tujuan. (Cahyo, A. (2015).

Usaha dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan perlu memenuhi 3 syarat. Pertama, tiap-tiap perusahaan mampu membimbing serta melindungi suatu angkatan kerja yang kuat, mulai dari karyawan laki-laki dan perempuan yang terampil. Kedua, perusahaan mampu menikmati peran dari prestasi karyawannya yang bisa diandalkan. Ketiga, perusahaan yang efisien lagi efektif juga mengatur supaya karyawan dapat mengupayakan bentuk perilaku inovatif & spontan. Berdasarkan persyaratan-persyaratan yang telah dipaparkan, terlihat bahwa syarat pertama menunjukkan adanya kondisi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang mana hal ini memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Sebuah perusahaan akan efisien dan efektif mencapai tujuan bilamana karyawannya mempunyai komitmen organisasi yang tinggi (Damayanti, K. & Suhariadi, F. 2003).

Menurut Meyer & Allen, (1997) komitmen organisasi merupakan suatu situasi psikologis yang menjelaskan hubungan dari karyawan dengan perusahaan, serta mempengaruhi karyawan dalam meneruskan keanggotaannya di perusahaan tersebut. Komitmen karyawan pada perusahaan dikatakan sebagai sikap & perilaku yang positif, jadi hal tersebut mampu mendorong berkembangnya pandangan karyawan agar positif akan perusahaan (Zulkarnain, 2014). Kemudian Purba & Seniarti, (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang mau selalu bersama dengan perusahaan, cenderung suka membantu teman kerja serta atasan mereka, kemudian adanya kepedulian akan masa depan perusahaan, memiliki tingkat kehadiran kerja yang tinggi, mematuhi peraturan serta tata tertib perusahaan, senang membela kepentingan perusahaan, dan juga senang memberikan masukan untuk kinerja perusahaan. Meyer & Allen, (1997) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 dimensi yang terkait dengan kondisi psikologis yaitu komitmen berdasarkan keterikatan afektif kepada organisasi, kemudian komitmen berkelanjutan berdasarkan sejumlah dana yang dikeluarkan bila meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif yang berdasarkan atas rasa berkewajiban untuk tinggal di organisasi.

Walaupun terdapat tiga dimensi komitmen organisasi berbeda yang bisa berkembang pada karyawan dalam hubungan kerja, namun komitmen afektiflah yang bisa memberikan motivasi untuk karyawan agar berkontribusi lebih bagi perusahaannya. Komitmen afektif dikatakan lebih efektif dalam mengukur komitmen organisasi, yang secara tidak langsung mempengaruhi 2 dimensi komitmen organisasi lainnya (Ghaffaripour, 2015). Komitmen afektif adalah keterikatan emosional kepada organisasi, sehingga karyawan yang mempunyai komitmen ini bisa mengidentifikasi dirinya sebagai kelompok dari perusahaan, kemudian karyawan akan berusaha ikut terlibat dan menikmati keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Karyawan yang mempunyai komitmen afektif besar akan tetap bertahan & cenderung mempunyai kinerja pada tingkatan yang tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang rendah komitmen afektifnya (dalam Meyer & Allen, 2004). Para ahli dan beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa, karyawan berkomitmen afektif rendah dapat berpotensi untuk membolos kerja dan keluar dari perusahaan atau melakukan *turnover* dari pada karyawan yang memiliki komitmen afektif yang besar (Dipboye et al, 1994, dalam Darmayanti & Suhariyadi, 2003).

Dalam penelitian oleh Azizah H., (2018) yang berjudul hubungan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* pada karyawan retail PT.X menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dengan intensi *turnover* memiliki hubungan yang negatif & signifikan dengan hasil korelasi -0,590, mengindikasikan bahwa semakin tingginya tingkat komitmen organisasi karyawan, maka semakin rendah intensi *turnover* nya begitupun sebaliknya.

Kemudian adanya penelitian yang berkaitan dengan komitmen afektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan produksi di PT. Usman Jaya Mekar Magelang dan diteliti oleh Betty Eliya Rokhmah, (2005) yang menyatakan bahwa komitmen afektif akan berpengaruh langsung & memiliki hubungan negatif serta signifikan dengan intensi *turnover*, karena dilihat berdasarkan hasil tabel nilai koefisien *path* dan *critical rationya* adalah 0,000 dan -4,408 yang berarti signifikan. Tanda negatif ini menunjukkan arah hubungan yang negatif.

Sesuai penjelasan Tnay et al. 2013 (dalam Wonowijoyo & Tanoto, 2018) mengatakan bahwa permasalahan terkait tingkat *turnover* karyawan sangat meningkat. Hal ini diperkuat oleh hasil survei dari Hay Group terkait *turnover* yang terjadi di seluruh dunia, ditunjukkan dengan gambar grafik sebagai berikut:

Tabel. 1 : hasil survei Hay Group mengenai tingkat *turnover* karyawan di dunia.

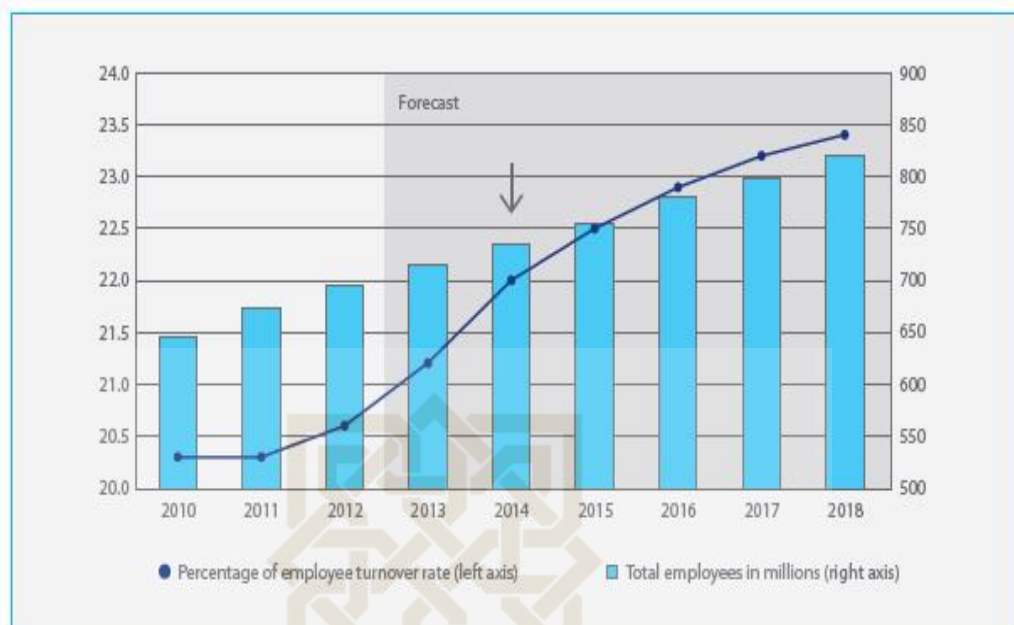


Fig. 2 Global turnover and number of employees
Source: Hay Group Cebr analysis

Sesuai dengan grafik diatas, bisa dikatakan bahwa telah terjadi kenaikan turnover karyawan secara signifikan pada tahun 2010 sampai 2018. Selanjutnya, terdapat kasus terkait sumber daya manusia yang bekerja dibidang industri digital, dimana mereka suka berpindah-pindah tempat kerja, dikutip dari (iNews.id, 2018) bahwa Asosiasi *E-commerce* Indonesia menyebut, tingkat *turnover* karyawan pada industri digital sangat tinggi. Persentase *turnover* disektor ini rata-rata sampai 19,22 persen/tahun, dapat diartikan bila jumlah karyawan pada kurun satu tahun mencapai 100 orang, maka 19 karyawan diantaranya *resign* dari perusahaan. Padahal perusahaan telah memberi gaji yang cukup tinggi disertai berbagai fasilitas untuk membuat karyawannya betah, tetapi pada kenyataannya tidak demikian. Banyak karyawan-karyawan yang bekerja di industri ini dididik sedemikian rupa untuk menjadi karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik, akan tetapi setelah mendapatkan ilmunya malah dibajak orang atau perusahaan lain, sehingga karyawan-karyawan ini menjadi tertarik dengan perusahaan lain yang dapat memberikan benefit lebih tinggi daripada perusahaan sebelumnya.

Kemudian dikutip dari (KOMPAS.com, 2018) dijelaskan bahwa perusahaan akan mempertahankan karyawan yang bertalenta & mempunyai keterampilan yang diperlukan perusahaan untuk berkembang, namun sayangnya tidak semua perusahaan memiliki daya tawar yang lebih untuk mempertahankannya. Sementara itu, karyawan yang bertalenta itu meyakini dirinya punya kesempatan lebih baik untuk berkembang dan mendapatkan remunerasi yang lebih menjanjikan di perusahaan lainnya. *Career Bussiness Leader Mercer* Indonesia Astrid Suryaprana menyampaikan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mercer, terungkap 1 dari 4 karyawan yang pindah pekerjaan adalah karyawan yang bertalenta terbagus di perusahaan, dimana terdapat sejumlah alasan-alasan mengapa karyawan memilih pindah dari perusahaan lamanya berdasarkan penyampaian responden Mercer yakni, kurangnya kesempatan berkarir dan berkembang, gaji yang kurang kompetitif, benefit yang tak sebesar perusahaan lain, kemudian karena hubungan dengan sejawat atau atasannya yang kurang harmonis, tempat kerja yang membutuhkan waktu lama dan jauhnya jarak tempuh, hingga tuntutan pekerjaan untuk lembur yang tidak fleksibel.

Begitulah beberapa penelitian dan kasus-kasus tentang *turnover*, yang mana salah satu penyebabnya adalah tidak adanya komitmen afektif pada diri karyawan sebagai akibat kurangnya perhatian organisasi/perusahaan dalam usahanya mengelola sumber daya manusia, yang mana hal tersebut dapat memunculkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan & mempengaruhi keputusan karyawan melanjutkan keanggotaannya dalam perusahaan.

Selanjutnya, suatu perusahaan tidak bisa lepas dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Hubungan antara karyawan dengan perusahaan mengakibatkan masing-masing pihak mengembangkan persepsi ataupun harapan tertentu. Karyawan cenderung mempunyai harapan tersirat ataupun tersurat mengenai apa yang diharapkan karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja (Ayun, 2012).

Harapan salah satu pihak menjadi kewajiban untuk pihak lainnya. Harapan & kewajiban timbal balik antara seseorang dengan perusahaan ini dikenal sebagai kontrak psikologis (Morrison & Robinson, 1997). Menurut Rousseau (dalam Conway dan Briner, 2005) kontrak psikologis merupakan keyakinan seorang karyawan yang dibuat oleh perusahaan, terkait kesepakatan pertukaran antara karyawan dengan perusahaan. Bentuk kontrak psikologis adalah harapan karyawan & perusahaan sebagai pendamping kontrak kerja resmi (Oktaviani, A. & Fauziah N. 2017). Kontrak psikologis terbentuk dari adanya persepsi individu mengenai apa yang dijanjikan perusahaan kepada karyawannya, seperti jumlah gaji yang kompetitif dan adanya jenjang karir, selanjutnya perusahaan juga akan memiliki harapan bahwa karyawan bisa lebih baik dalam bekerja serta memiliki keterikatan yang tinggi dengan perusahaan (Morrison & Robinson, 1997).

Pemahaman terkait kontrak psikologis pada karyawan bisa membantu pemenuhan harapan yang dapat menunjang kinerja mereka pada perusahaan atau. Bila kontrak psikologis karyawan positif, maka akan memunculkan hal-hal positif pada karyawan, seperti menambahnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas. Namun bila perusahaan gagal dalam memberikan kontrak psikologis maka, akan mengakibatkan banyak masalah pada perusahaan, seperti ketidakpuasan kerja, serta kecilnya tingkat *wellbeing* & komitmen organisasi (Priceliya dan Handoyo, 2015).

Penelitian ini dilakukan karena adanya research gap dengan penelitian oleh Nasution & Seniati, (2013) yang berjudul Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Penyedia Jasa *Outsourcing*. Dimana menjelaskan bahwa, kontrak psikologis transaksional memberikan pengaruh atau sumbangan yang signifikan terhadap ketiga dimensi komitmen organisasi. Lebih lanjut kontrak transaksional memberikan sumbangan paling besar terhadap komitmen berkelanjutan (sig. 0.000), komitmen afektif (sig. 0.003) dan hanya memberikan sumbangan kecil terhadap komitmen normatif (sig. 0.017). Sementara itu kontrak psikologis relasional hanya memberikan pengaruh dan sumbangan yang kecil terhadap komitmen afektif (sig. 0.017).

Kemudian ada juga penelitian oleh Hadi & Nugraheni, (2018) dengan judul pengaruh kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional dengan komitmen organisasional. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kontrak psikologis relasional berpengaruh positif dengan ketiga komponen komitmen organisasi yakni komitmen afektif, kontinuans, dan normatif dengan ditunjukan nilai koefisien kontrak psikologis relasional pada komitmen afektif sebesar 0,215, nilai koefisien kontrak psikologis relasional pada komitmen kontinuans sebesar 0,319, dan nilai koefisien kontrak psikologis relasional pada komitmen normatif sebesar 0,335, hal ini mengindikasikan bahwa dengan pemenuhan kontrak psikologis relasional maka akan menambah komitmen afektif, kontinuans, dan normatif. Sedangkan kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif dengan ketiga komponen komitmen organisasi, dengan ditunjukan nilai koefisien kontrak psikologis transaksional pada komitmen afektif sebesar -0,411, nilai koefisien kontrak psikologis transaksional pada komitmen kontinuans sebesar -0,454, dan nilai koefisien kontrak psikologis transaksional pada komitmen normatif sebesar -0,305, hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya kontrak psikologis transaksional maka akan menurunkan komitmen afektif, kontinuans dan normatif, ini dikarenakan kontrak transaksional tidak melibatkan karyawan secara penuh di dalam organisasi, kemudian timbal balik yang diberikan hanya sebatas apa yang menjadi tugas dan kewajiban dari karyawan, sehingga untuk memperoleh hal seperti kesempatan promosi, kenaikan gaji, serta pengembangan karir tentunya akan sulit didapat.

Demikian sedikit penjelasan dari para ahli serta tokoh pencetus dan beberapa penelitian-penelitian berkaitan dengan kontrak psikologis, yang mana variabel-variabel ini dapat memunculkan bahkan mengurangi adanya komitmen afektif pada diri karyawan sehingga dapat berkontribusi secara positif maupun negatif terhadap perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Berikutnya akan dijelaskan tentang tempat penelitian ini akan dilaksanakan, yakni di Toko Pamella 9 supermarket.

Pamella supermarket merupakan salah satu supermarket sekaligus adalah organisasi bisnis perdagangan di kota Yogyakarta yang dimiliki oleh Bapak H. Sunardi Syahuri dan Ibu Hj. Noor Liesnani Pamella. Pamella supermarket termasuk dalam perusahaan nirlaba yang memiliki beberapa cabang supermarket karena telah menjadi salah satu supermarket yang difavoritkan masyarakat, Pamella Group berdiri sejak tahun 1975 dan sampai sekarang telah memiliki 9 cabang toko supermarket serta memiliki usaha di bidang lainnya yaitu Pamella SPBU, Pamella Salon and Beauty Spa, Pamella Barber shop, dan Pamella futsal.

Dilihat dari latar belakang Pamella supermarket yang termasuk bisnis usaha di dalam Pamella Group, yang mana dari tahun ketahun selalu mengalami perkembangan, tentunya Pamella supermarket sudah memiliki banyak sekali pengalaman dan dinamika-dinamika di bidang sumber daya masyarakatnya, baik toko Pamella supermarket pusat maupun cabang-cabangnya.

Berdasarkan hal itulah peneliti tertarik ingin melakukan penelitian terkait komitmen afektif dan kontrak psikologis pada masing-masing cabang toko Pamella supermarket, akan tetapi peneliti hanya diberikan izin melakukan penelitian pada salah satu cabang toko Pamella supermarket, yakni Pamella 9 supermarket yang bertempat di Ledoksari, Kepek, Wonosari, Gunungkidul, Yogyakarta, dikarenakan cabang Pamella 9 supermarket ini merupakan cabang yang baru dibuka awal tahun 2018 lalu tepatnya 12 januari 2018 dan telah memiliki sejumlah karyawan berstatus kontrak kerja bersama sekitar 124 orang, yang terbagi menjadi 11 konter (divisi).

Jaminan sosial yang dimiliki oleh karyawan dengan status kontrak, tentunya tidak sama dengan karyawan berstatus tetap. Karyawan berstatus kontrak biasanya memiliki periode waktu kerja antara 4-6 bulan. Yang mana waktu 4-6 bulan pertama merupakan periode beradaptasi antara karyawan dengan pekerjaannya, yang nantinya kinerja mereka akan dievaluasi oleh perusahaan. Bila kinerja karyawan kontrak baik, maka perusahaan umumnya akan meneruskan kontrak kerja pada tahap selanjutnya selama 4-6 bulan berikutnya.

Akan tetapi hal tersebut bisa menimbulkan rendahnya keterikatan karyawan kontrak dengan perusahaannya. Karena karyawan kontrak akan berpikir bahwa apakah di akhir masa kontrak kerja, mereka akan dipekerjakan lagi atau tidak. Bila tidak, tentunya karyawan kontrak perlu mencari pekerjaan di perusahaan lain sebagai alternative pekerjaan. Situasi seperti ini pastinya menggelisahkan karyawan kontrak, begitupun bila masa kerja mereka diperpanjang pada tahun berikutnya, maka di akhir tahun, karyawan kontrak akan gelisah lagi karena setelah tahun kedua, kemungkinan mereka untuk dilanjutkan kontrak kerjanya sangat kecil. Hal tersebut dapat disebabkan oleh terbentur akan peraturan dan lain-lain, sehingga efisiensi kerjanya jadi menurun, karena perhatiannya akan teralih untuk fokus mencari pekerjaan di tempat lain (Dewanto, A. R. (2008).

Jelas kondisi itu dapat berakibat buruk pada komitmen afektifnya, yang mana karyawan kontrak cenderung susah diukur komitmennya dan bila dibandingkan dengan karyawan tetap biasanya lebih rendah. Tetapi meskipun karyawan kontrak tidak mempunyai fasilitas dan jaminan sosial seperti karyawan berstatus tetap, karyawan kontrak masih memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Hal itu biasa terlihat di setiap pekerjaan mereka yang mana karyawan kontrak cenderung dapat memenuhi target perusahaan, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk memperpanjang kontrak atau dipromosikan menjadi karyawan berstatus tetap di perusahaan itu (Dewanto, A. R. 2008).

Dalam hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama kepala cabang toko Pamella 9, Pamella 9 ini belum memiliki struktur organisasi secara tertulis, dimana struktur organisasi cukup penting untuk mengetahui alur sistem manajemen dari atasan kepada bawahannya, kemudian dalam waktu 1 tahun 6 bulan terdapat karyawan yang keluar dari Toko Pamella 9 sedikitnya ada 4-5 karyawan, beberapa diantaranya dikarenakan tidak masuk kerja setelah libur lebaran tahun lalu selama 3 hari tanpa keterangan, kemudian adanya karyawan yang dikeluarkan karena memang karyawan tersebut tidak memiliki niatan untuk bekerja lebih baik dan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Selanjutnya terdapat karyawan yang memang mengundurkan diri karena sedang hamil, meskipun begitu pihak Pamella 9 telah memberikan cuti hamil pada karyawan-karyawan mereka, tetapi karena suami dari karyawan tersebut tidak mengizinkan maka pihak Pamella 9 juga tidak dapat memaksakan. Selain itu terdapat karyawan-karyawan yang terkadang terlambat masuk kerja serta karyawan yang melebihi jam istirahat mereka. Namun hal ini masih dianggap normal dan wajar mengingat para karyawan juga baru mencoba membiasakan diri dalam mengenali lingkungan kerja mereka, dan setiap bulannya selalu ada peningkatan perilaku yang positif dikarenakan adanya kontrol atau pengawasan yang baik dari Pamella 9.

Kesimpulannya, Toko Pamella 9 Gunungkidul Yogyakarta cukup beralasan untuk dilakukan penelitian skripsi disana, mengingat problem terkait sumber daya masyarakatnya, yang mana terdapat beberapa karyawan keluar atau dikeluarkan dari Pamella 9, namun hal tersebut jumlahnya hanya sedikit dibandingkan banyaknya jumlah karyawan yang bekerja secara keseluruhan di Pamella 9 Gunungkidul. Dimana mereka memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan bekerja di Pamella 9 meski mereka adalah karyawan berstatus kontrak kerja bersama, serta adanya ketertarikan peneliti akan bagaimana sistem manajemen pada toko Pamella 9 supermarket mengelola sumber daya masyarakatnya, apakah telah memenuhi kontrak psikologis karyawan hingga menciptakan komitmen afektif atau malah sebaliknya, mengingat status karyawan disana masih bersifat kontrak kerja bersama.

Dari penjelasan di atas peneliti mau menceritakan adanya hubungan antara variable bebas dengan variable tergantung, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Kontrak Psikologis dengan Komitmen Afektif Pada Karyawan Kontrak Kerja Bersama di Toko Pamella 9 Supermarket Gunung Kidul Yogyakarta”**.

Variabel-variabel yang telah dijelaskan di atas yakni, komitmen afektif, & kontrak psikologis akan diteliti dan dianalisa lebih lanjut oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana kerangka berpikir atau pola hubungan antara variabel variabel tersebut dalam perusahaan atau organisasi yang nantinya diharapkan dapat menciptakan SDM berkualitas dan perusahaan yang berkualitas pula.

B. Rumusan Masalah

Didasari dengan penjelasan latar belakang masalah tersebut, bisa dirumuskan masalah dalam penelitian ini yakni, apakah terdapat hubungan diantara kontrak psikologis dengan komitmen afektif pada karyawan kontrak kerja Bersama di toko Pamella 9 supermarket Gunung Kidul Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang mau dicapai oleh peneliti adalah agar mengetahui adanya hubungan kontrak psikologis dengan komitmen afektif pada karyawan kontrak kerja bersama di toko Pamella 9 supermarket Gunung Kidul Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti menginginkan, penelitian ini dapat bermanfaat untuk orang lain yang membacanya, diantaranya adalah :

1. Manfaat teoritis

- a. Bisa memperkaya pengetahuan di bidang psikologi, terkait komitmen afektif dan kontrak psikologis secara lebih mendalam serta menyajikan gambaran mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

2. Manfaat praktis

- a. Untuk instansi terkait, penelitian ini dapat menjadi rujukan seperti memberikan pemahaman akan komitmen organisasi dan kontrak psikologis karyawan untuk membantu pemenuhan harapan karyawan yang dapat menunjang kinerja karyawan terhadap perusahaan.
- b. Penelitian ini bisa menjadi rujukan tambahan untuk peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai komitmen afektif dan kontrak psikologis.

E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian oleh Nasution, F. L. D. & Seniati, A. N. L. (2013) berjudul: **“pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada tenaga kerja *outsourcing* di perusahaan penyedia jasa *outsourcing*”**. Hasil regresi sederhana pada kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi mendapat nilai R sebesar 0,414 dan nilai R^2 sebesar 0,171 dengan F sebesar 24,186 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa kontrak psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan pada ketiga komitmen organisasi.
2. Penelitian oleh Oktaviani, A. & Fauziah N. (2017) berjudul : **“hubungan antara kontrak psikologis dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kantor pos besar semarang”**. Hasil analisa regresi sederhana menghasilkan $r_{xy} = 0.733$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.001$) yang menandakan karyawan tetap di kantor POS besar Semarang mengalami tingkat OCB yang tinggi karena karyawannya mempunyai kontrak psikologis yang positif.
3. Penelitian oleh Barlian, N. A. (2015) berjudul : **“pengaruh tipe kepribadian, kontrak psikologis, komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan di rumah sakit paru kabupaten jember”**. Ini merupakan penelitian explanation yang bertujuan menguji teori/hipotesis hasil penelitian yang ada dengan menjelaskan hubungan tipe kepribadian kontrak psikologis, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap OCB serta kinerja karyawan di rumah sakit Paru. Hasil Struktural Equestion Analisis model pada penelitian ini menunjukkan bahwa:
 - a. Tipe kepribadian berpengaruh positif tapi tidak signifikan pada OCB di Rumah Sakit Paru Jember dengan koefisien jalur 0,228.
 - b. Kontrak psikologis berpengaruh positif & signifikan pada OCB dengan koefisien jalur 0,440

- c. Komitmen organisasi berpengaruh positif & tidak signifikan kepada OCB dengan koefisien jalur 0,198
 - d. Motivasi berpengaruh positif & signifikan pada OCB dengan koefisien jalur 0,431
 - e. Kepuasan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur 0,653
 - f. Tipe kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,118
 - g. Kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,137
 - h. Komitmen organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,590
 - i. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,674
 - j. Kepuasan kerja berpengaruh positif & signifikan kepada kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,532
 - k. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember dimana koefisien jalur 0,407.
4. Penelitian oleh Cahyo, A. (2015) berjudul : **“kontrak psikologis dan motivasi kerja karyawan pt. bahtera bersaudara krian”**. Sifat penelitian kuantitatif dan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan perolehan nilai korelasi $r = 0,446$ $p = 0,0001$ $< p = 0,01$, dengan hasil bertanda positif, yang berarti semakin besar kontrak psikologis karyawan, maka semakin besar pula motivasi karyawan dalam bekerja.

5. Penelitian oleh Briliani, A. & Dwiyantri, R. (2018) berjudul : **“kontrak psikologis dan etos kerja pada karyawan kontrak di universitas x”**. penelitian ini bertujuan agar mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja pada karyawan kontrak. Dari penelitian menghasilkan hipotesis yang diterima, dimana terdapat pengaruh signifikan kontrak psikologis terhadap etos kerja karyawan kontrak di universitas x.

6. Sofyanty, D. (2018) berjudul : **“Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja”**. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif kontrak psikologis & psychological well being terhadap keterikatan kerja, dimana nilai t kontrak psikologis sebesar 3.749 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, kemudian nilai t psychological well being sebesar 5360 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti hipotesis diterima.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Kingkin, P., Rosyid, H. F. & Arjanggi, R. ini berjudul : **“kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan pt. royal korindah di purbalingga”**. Tujuannya mengetahui adanya hubungan empirik antara kepuasan kerja dan masa kerja, dengan komitmen organisasi dan memiliki tiga hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan skala kuantitatif yang dibagikan kepada 50 orang karyawan sebagai sampelnya. Hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan masa kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Royal Korindah Purbalingga, ditunjukkan dengan hasil uji korelasi regresi $R = 0,841$ dan $f_{hitung} = 50.840$ serta $p = 0,000$ ($P < 0,01$). Kemudian ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dengan ditunjukkan uji korelasi parsial $r_{y1-2} = 0,826$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) dan terakhir terdapat hubungan positif antara masa kerja dengan komitmen organisasi, dengan ditunjukkan uji korelasi parsial $r_{y1-2} = 0,303$ dengan $p = 0,046$ ($p=0,05$).

8. Penelitian oleh Majorsy, U. (2007) yang berjudul : **“kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar universitas gunadarma”**. Penelitian ini menguji adanya pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap organisasional komitmen pada staf pengajar Universitas Gunadarma. Metode pengukuran penelitian ini dengan menyebar kuisioner pada 65 staf pengajar di Universitas Gunadarma. Terdapat hasil yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dan positif semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan nilai uji ANOVA F 34.739 dan signifikansi 0,000. Berarti semangat kerja serta kepuasan kerja staf pengajar yang tinggi maka akan tinggi pula komitmen organisasi yang diperlihatkan.
9. Penelitian oleh Fujiasih, L. (2017) yang berjudul : **“hubungan kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* di pt. sucofindo (persero) sangatta, kutai timur, kalimantan timur”**. Penelitian ini bertujuan mengeksplor korelasi antara kontrak psikologis dan kepuasan kerja karyawan PT. Sucofindo. Sampelnya merupakan karyawan PT. Sucofindo sejumlah 99 orang. Pengumpulan datanya menggunakan kuisioner kepuasan kerja dan kontrak psikologis. Hasil penelitian ini ada indikasi hubungan kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak dan tetap di PT. Sucofindo. Yang diperlihatkan nilai koefisien 0,364 serta $p=0,001$.
10. Penelitian dari Yanti, P.E.T. & Supharta (2017) yang berjudul : **“pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap ocb”**. Dengan semua guru tetap dan kepala sekolahnya yang berjumlah 50 orang sebagai populasinya dan dijadikan sampling jenuh. Yang menghasilkan adanya pengaruh signifikan dan positif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap ocb, dimana didapatkan nilai regresi ganda R square 0,904 kemudian $F = 221,682$ serta signifikansi 0,000.

11. Nida, D.A.D.T.P.P. dan Simamarta tahun 2014 dengan penelitian **“hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi pada fungsionaris Partai Golkar Bali”**. Penelitian ini mengambil 97 orang fungsionaris untuk subjeknya yang waktu bergabungnya minim 5 tahun, usia 25-65 tahun serta SMA sebagai minimal pendidikannya. Kemudian diketahui hasil penelitian ini, terdapat signifikansi dan positifnya hubungan komitmen organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi, yang diperlihatkan nilai korelasi 0.529 serta nilai signifikansinya 0,000.
12. Penelitian oleh N, A. A. & Dwiyanti, R. (2016) yang berjudul : **“kontrak psikologis karyawan kontrak bagian marketing di PT. Nasmoco Purwokerto”**. Tujuan penelitian dilakukan agar mendapatkan proyeksi kontrak psikologis karyawan kontrak bagian marketing. Sejumlah 30 karyawan kontrak bagian marketing dipakai menjadi subjek penelitian. Skor valid dari kuisioner kontrak psikologis bergerak dari item terkecil hingga terbesar yakni $r=0.385$ hingga $r=0.744$ dimana skor reliabelnya $\alpha=0.926$. berdasar hal tersebut, terungkap bahwa kontrak psikologis karyawan marketing status kontrak berada di dimensi transaksional yang dirincikan pada dimensi transaksional ada 26 subjek, kemudian dimensi relasional hanya ada 1 subjek, dan dimensi terakhir yakni *balanced* ada 3 subjek.
13. Penelitian oleh Jovan Januardha, dan Desi Nurwidawati (2014) berjudul : **“Perbedaan komitmen orgasasi antara karyawan tetap dan kontrak pada PT. Bank Pembangunan daerah x divisi Syariah cabang x”**. Total 60 karyawan yang dibagi 2 yakni 30 karyawan tetap dan 30 karyawan kontrrak untuk dijadikan sampel. Yang mana terdapat hasil uji t varians sama sebesar 6.101 serta signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Yang berarti terdapat perbedaan karyawan tetap dan kontrak pada komitmen organisasi mereka, dan hipotesis penelitian ini diterima.

Penelitian-penelitian diatas merupakan penelitian yang menggunakan variabel kontrak psikologis & komitmen afektif. Sedangkan penelitian yang sekarang dikerjakan ini juga menggunakan variabel- variabel tersebut, namun memiliki beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu. Letak perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya :

1. Tema

Penelitian ini menggunakan tema yang serupa dengan salah satu penelitian diatas terkait korelasi antara Komitmen afektif dan kontrak psikologis

2. Teori yang dipakai

Teori dalam penelitian ini memakai teori dari Steers & Porter, dimana dikatakan bahwa satu dari beberapa faktor pengaruh komitmen organisasi pada karyawan adalah adanya kontrak psikologis. Sedangkan teori untuk pengembangan alat ukur, peneliti memakai teori Meyer & Allen tentang komitmen afektif dan teori dari Rousseau tentang kontrak psikologis.

3. Lokasi dan subjek

Lokasi serta subjek penelitian yang di lakukan, berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Dimana subjek yang dipakai adalah karyawan status kontrak kerja Bersama di Toko Pamella 9 Gunungkidul Yogyakarta, selain itu waktu serta lokasi pengambilan data nya berbeda pula.

4. Keaslian alat ukur

Untuk mengukur variable pada penelitian ini, peneliti memakai kuisisioner kontrak psikologis dan kusioner komitmen afektif yang dibuat secara pribadi oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek Meyer Allen dan Rousseau.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka bisa disimpulkan bahwasanya penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Subjek yang diangkat dari penelitian ini merupakan karyawan kontrak kerja bersama yang berbeda dengan penelitian sebelumnya meskipun sama sama berada di kota Yogyakarta, selanjutnya ada pada lokasi dan waktu pengumpulan data yang berbeda. Dan perbedaan terakhir ada pada alat pengukur yang memang dibuat secara pribadi oleh peneliti dengan menyesuaikan aspek-aspek dari masing masing variabel.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan kasus yang telah diteliti diatas, bisa disimpulkan bahwa :

Hipotesis mayor diterima, yang mana berbunyi “Terdapat hubungan secara bersama-sama/simultan pada kontrak psikologis transaksional dan relasional dengan komitmen afektif pada Karyawan berstatus kontrak kerja Bersama di Toko Pamella 9 Gunungkidul”. Yang dibuktikan dengan hasil Signifikansi 0.000 yang lebih kecil nilainya dari nilai probabilitas yaitu $p < 0.05$. Berarti semakin besar kontrak psikologis transaksional dan relasionalnya maka semakin besar juga komitmen afektif karyawan kontrak kerja bersama di Toko Pamella 9 Gunungkidul Yogyakarta. Dilihat dari kedua variabel bebas secara bersamaan, nilai Sig. koefisien regresi kontrak psikologis transaksional & relasional memberi sumbangan efektif sebesar 47.4 % terhadap komitmen afektif, yang berarti 52.6 % tersisa dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hipotesis minor pertama ditolak, yang mana berbunyi “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen afektif pada Karyawan berstatus kontrak kerja bersama di Toko Pamella 9 Gunungkidul”. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai Signifikansi dari setiap variabel, yaitu 0.320 untuk kontrak psikologis transaksional dengan komitmen afektif, dimana nilai 0.320 jelas lebih besar dari nilai probabilitas $p > 0.05$.

Dan hipotesis minor kedua diterima, yang berbunyi “Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kontrak psikologis relasional terhadap komitmen afektif pada Karyawan berstatus kontrak kerja bersama di Toko Pamella 9 Gunungkidul”. Dibuktikan dengan nilai sig. 0.000 untuk kontrak psikologis relasional dengan komitmen afektif., dimana nilai 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas $p < 0.05$.

B. Saran

Penjabaran dan penjelasan dari penelitian ini, tentunya membuat peneliti memahami bahwa sedikit banyaknya kekurangan pasti ada, dengan begitu peneliti mau memberi beberapa saran untuk pertimbangan-pertimbangan dalam penelitian selanjutnya baik berbentuk saran teoritis ataupun praktis.

1. Saran teoritis

Temuan hasil data menjelaskan bahwa, nilai Sig. koefisien regresi kontrak psikologis transaksional & relasional memberi sumbangan efektif sebesar 47.4 % terhadap komitmen afektif, yang berarti 52.6 % tersisa dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dari situ lah penulis menyarankan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema komitmen afektif atau kontrak psikologis, cobalah untuk menganalisis & meneliti hubungan dari variabel lain. Seperti pelanggaran kontrak psikologis, perilaku retaliasi dan lain-lain, yang pastinya disesuaikan dengan urgensinya dan apakah variabel yang dipakai termasuk penelitian terbaru/tidak. Sehingga proporsi varian bisa di temukan lebih tinggi nilainya dan lebih baru daripada penelitian ini. Kemudian gunakan teori teori dari tokoh lainnya yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut, serta perbanyak jumlah pernyataan item pada skala penelitian, sehingga hasilnya nanti bisa lebih valid dan reliabel.

2. Saran praktis

Hasil penelitian tersebut menjelaskan adanya hubungan dari komitmen afektif dengan kontrak psikologis, yang mana lebih positif & signifikan pada kontrak psikologis relasional daripada transaksional. Dari hal tersebut peneliti memberikan dua saran diantaranya :

- a) Pada sesama karyawan Pamella 9 supaya selalu menjaga hubungan kerja secara sosioemosional, dimana kepekaan sosial seperti gotong-royong dan kepedulian bisa membantu terjalinnya keeratan hubungan antar sesama karyawan begitu juga karyawan dengan perusahaan.

Sehingga masing-masing karyawan merasa lebih nyaman bekerja, lebih dihargai, lebih dipedulikan, serta merasa didukung oleh karyawan lain dan perusahaan, sehingga pada akhirnya karyawan dapat berperilaku kerja yang lebih produktif, ada keinginan berbuat lebih demi kemajuan Toko Pamella 9 dengan inisiatif mereka tanpa perintah atasan dan dapat tercipta komitmen afektif pada diri karyawan.

- b) Peneliti merasa Pamella 9 sudah menerapkan budaya organisasi yang ukhuwah Islamiyah demi menciptakan rasa empati & sikap prososial. Dimana salah satunya peneliti melihat perilaku karyawan-karyawan di beberapa konter/bagian yang berbeda, bisa menjalin keakraban ketika mereka saling berinteraksi satu sama lainnya dengan tetap menjaga kesopanan. Yang tentunya hal itu mendukung penelitian dan menjelaskan adanya kontrak psikologis relasional yang baik, namun untuk kontrak psikologis transaksional memang hasil penelitian tidak signifikan, tetapi tetap berpengaruh pada komitmen afektif, sehingga untuk pemenuhan kontrak transaksional ini, yang lebih mengedepankan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, perlu adanya penyerahan kompensasi secara finansial baik langsung/tidak langsung. Contoh kompensasi langsung seperti karyawan yang bekerja lembur diberi insentif, sehingga karyawan merasa kontribusinya lebih dihargai dan contoh kompensasi tidak langsung seperti diadakan liburan/rekreasi bersama yang mengikutsertakan keluarga dari masing-masing karyawan. Dan terakhir, perusahaan diharapkan memberikan perhatian untuk jenjang karir karyawan secara jelas, sehingga bisa mendorong mereka untuk lebih berprestasi dalam bekerja & hal tersebut bisa berimbas pada meningkatnya komitmen afektif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). Psikologi Kerja. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Aninditarini, P. (2013). “Intensi *Turnover* Ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Muliya”. (Skripsi Psikologi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Albertha, D. (2016). “Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif Terhadap Employee Engagement yang Berdampak pada Keefektifan Kerja”. (Tesis Manajemen). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ayun. (2012). Harapan Karyawan vs Harapan Perusahaan. Artikel diunduh dari [http : //www.jtanzilco.com](http://www.jtanzilco.com).
- Azizah, H. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Retail di PT. X. *Jurnal Psikologi*, Vol. 5 (2). Universitas Negeri Surabaya.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barlian, N. A. (2015). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Jember. *Jurnal Relasi Fakultas Ekonomi*, Vol. 12 (1). Universitas Jember.
- Budiarto, Y. & Wardhani, R. P. (2005). Peram Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Perusahaan X. *jurnal Psikologi*, Vol. 3 (2). Universitas Trunanegara Jakarta.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange & Power in Social Life*. NewYork : Wiley.
- Briliani, A. & Dwiyantri, R. (2018). Kontrak Psikologis dan Etos Kerja pada Karyawan Koontrak. *Jurnal Psycho Idea Fakultas Psikologi*, Vol. 16 (1). Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contract at Workshop*. New York : Oxford University.
- Cahyo, A. (2015). Kontrak Psikologis & Motivasi Kerja Karyawan PT. Bahtera Bersaudara Krian. *Jurnal Psikologia*. Vol. 3 (1). Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

- Carolin, D. F. (2017). "Modal Psikologis sebagai Mediator Perceived Organization terhadap Komitmen Perubahan pada Lembaga Pemasyarakatan di DIY". (*Sripsi Psikologi*). Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Damayanti, K. & Suhariadi, F. (2003). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kedilan Organisasi dengan Komirtmen Karyawan pada Organisasi di PT. Haji Ali Sejahtera Surabaya. *Jurnal Psikologi*, Vol. 5 (4) ISSN : 1411-2671. Universitas Airlangga.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : Pena Semesta.
- Dewanto, A. R. (2008). "Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Tetap & Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Klaten". *Skrripsi Psikologi*. Universitas Shanata Dharma Yogyakarta.
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Psikologi Husada Muliya Kabupaten Lumajang. *Jurnal Asset*, Vol. 1 (2). STIE Widya Gama Lumajang.
- Faturochman. (2002). Keadilan Perspektif Psikologi. Yogyakarta : Unit Penerbit Fakultas Psikologi UGM-Pustaka Pelajar.
- Fujiasih, L. (2017). Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan tetap & Kontrak PT. Sucofindo Sangatta Kutai Timur. *Ejurnal Psikologi*, Vol. 5 (3). Universitas Mulawarman.
- Gellaty, J. R., Meyer, J. P. & Luchak, A. A. (2006). Combined Effect OF The Three Commitment Component on Focal and Discreotinary Behaviour : A Test of Meyer & Hercovinch's Proposition. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 6 (9), 331-345.
- Ghaffaripour, S. H. (2015). Prediction of Affective Organizational Commitment Based on Emplyoyee Characteristic & Psychological Factors Among Oil Personel. *International Journal of Managemennt Bus*. Vol. 5 (4), 337-350.
- Hadi, D. M. dan Nugraheni, R. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis Relasional & Trasaksional Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*. Vol. 7 (4). Universitas Diponegoro.
- Hemdi, M. A., & Rahim, A. R. A. (2011). The Effect of Psychological Contract and Affective Commitment on Turnover Intention of Hotel Managers. *International Journal of Bussiness and Social Science*. Vol. 2, (23).
- Janie, D. N, (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang : Semarang University Press.

- Januardha, J. & Nurwardhani, D. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Pembangunan Daerah X. *Jurnal Psikologi Unesa*, Vol. 5 (1).
- Kasanah, Kuswatun S. (2016). Hubungan Antara Optimisme dan Perilaku Prosocial dengan Komitmen Afektif pada Korps Sukarela PMI Unit Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Skripsi Psikologi Kedokteran*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Kingkin, P., Rosyid, H. F. & Arjanggi, R. Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga. *Jurnal Psikologi*, Vol. 5 (5). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract : Managing The Joining Up Process. *California Mnagement Review*, Vol. 15 : 91-9.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Slameba Empat.
- Kusumastuti, Arviana F. & Nurtjahjanti, H. (2013). Komitmen Afektif Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transaksional pada Pekerja Pelaksana di Perusahaan Umum (PERUMI) X Semarang. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, Vol. 10 (1) : 13.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasi pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, Vol. 1 (1). Universitas Gunadarma.
- Meyer, J. P. dan Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitmen to Organization and Occupations : Extention and Test of a Three-Component Conseptualization. *Journal of Appied Psychology*, Vol. 78 (4) : 538-551.
- Meyer, J. P. dan Allen, N. J. (1997). *Commiment In The Workplace : Theory, Research & Aplication*. Thousand Oaks : Sage Publication inc.
- Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contract, Organizational & Job Comitment. *Journal of Applied Social Psychologycal*, Vol. 28 (16) : 1530-1556.
- Mustafa, Z. (2009). *Mengurangi Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta : Grha Ilmu.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed : A Model How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, Vol. 22 : 226-256.

- Mowday, R. T. (1998). Reflection On The Study & Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 8 (4).
- Nasution, F. L. D. & Seniati, A. N. L. (2013). “Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing”. *Skripsi Psikologi*. Universitas Indonesia.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Journal Manajemen*, Vol. 7 (3). Universitas Muhammdiyah Sumatra Utara.
- Neuman, W. L. (1997). *Social Research Methods : Qualitative & Quantitative Approach*. Boston : Allyn & Bacon.
- Nida, D. A. D. T. P. P. & Simamarta, N. (2014). Hubungan Antra Komitmen Organisasi & Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fusionaris Prati Golkar Bali. *jurnal Psikologi*, Vol. 1 (2) : 279-290. Universitas Udayana.
- Nurchayani, D. (2016). “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Jarak Keekuasan Sebagai Variabel Moderating”. *Skripsi Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Diponegoro.
- N, A. A. & Dwiyantri, R. (2016). Kontrak Psikologis pada Karyawan Kontrak Bagian Marketing PT. Nasmoco Purwokerto. *Jurnal Psycho Idea*, No. 2 ISSN : 1693-1076. Universitas Muhammdiyah Purwokerto.
- Oktaviani, A. dan Fauziah , N. (2017). Hubungan Antara Kontrak Psikologis dengan OCB pada Karyawan Kantor POS Besar Semarang. *Jurnal Empati Fkultas Psikologi*, Vol. 6 (1): 21-26. Universitas Diponegoro.
- Pamungkas, C. A. (2012). “Perbedaan Kontrak Psikologis Transaksional Relasional & Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis Antara Karyawan Permanen & Kontrak”. *Skripsi Psikologis*. Universtas Indonesia.
- Pricelia, V. dan Handoko, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Pmenuhan Kontrak Psikologis dengan Kepercayaan pada Organisasi sebagai Variabel Mediator pada Karyawan PT. Bank X. *jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 4 (2). Universitas Airlangga.
- Purba, D. E. dan Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian & Komitmen Organisasi Terhadap OCB. *Jurnal Sosial Hunmaniora*, Vol. 3 (8) : 18-26.
- Ratnawati dan Amri, K. (2013). Pengaruh Keadilan Organaisasional, Kepercayaan pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, Vol. 1 (1).

- Ramadhany, N. P. A. S. & Simamarta, N. (2014). Hubungan Pelanggaran Kontrak Psikologis & Kepribadian Tipe A dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 1 (2) : 311-321.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S. & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosseau, D. M. (1989). Psychological & Implied Contract in Organization. *Employee Responsibilities & Right Journal*, Vol. 2 : 121-29.
- Rousseau, D. M. & McLean, P. J. (1993). The Contract of Individual & Organizations. *Research in Organizational Behaviour*, Vol. 15 : 1-43.
- Rosseau, D. M. (1995). *Psychological Contract in Organization : Understanding Written & Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Rokhmah, E. B. & Riani, L. A. (2005). Keterkaitan Antara Komitmen Afektif dengan Intensi Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Usman Jaya Mejar Magelang. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 4 (2). Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Romzek, B. S. (1990). Employee Investment & Commitment : The Ties That Bind. *Public Administration Review*, Vol 50 : 347-382.
- Sarantinos, V. (2007). An Evaluation of The Nature & Purpose of Psychological Contract : Recommendations of Appropriate HR Practice to Ensure a Healthy Psychological Contract is Developed & Maintenance. *Journal of Business & Public Affairs*, Vol 1 : 1-9.
- Sofyaty, D. (2008). Pengaruh Kontrak Psikologis & Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Sekretari & Manajemen*, Vol. 2 (1). Widya Cipta BSI.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suseno, M. N. (2012). Motivasi Spiritual & Komitmen Afektif pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol. 5 (1). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Susilowati, W. (2012). "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi". *Thesis Psikologi*. Universitas Katolik Soegijaprananta.

- Tabroni, M., Supriyadi, E. & Hendraningsih, R. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi & Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Adhum*, Vol. 7 (2).
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang : University of Brawijaya Press.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wonowijoyo, S. M. T. & Tanoto, R. S. (2018). Pengaruh Organizational Commitment & Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 (1).
- Yanti, P. E. T. & Supharta, I. W. G. (2017). Pengaruh Komitment Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB. *Ejurnal Manajemen*, Vol 6 (2). Universitas Udayana.
- Zulkarnain, H. S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi & Employee Engagement Terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, Vol. 41 (1) : 17-33.
- Zhou. J . W., Plaisent, M., Zheng, L. L. & Bernard, P. (2014). Psychological Contract, Organizational Commitment & Work Satisfaction : Survey of Researcher in Chinese State-Owned Engineering Research Intituions. *Open Journal Of Social Science*, Vol. 2 : 217-225.
- <http://www.inews.id/amp/finance/bisnis/sdm-di-industri-digital-doyan-gonta-ganti-tempat-kerja>.
- <http://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/ekonomi/read/2018/12/07/101938426/1-dari-4-pegawai-resign-punya-keahlian-yang-dibutuhkan-perusahaan>.



LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Hasil realibilitas dan validitas aitem Kontrak Psikologi Transaksional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2	12.68	6.533	.546	.811
P4	13.10	6.349	.476	.834
P7	12.58	6.046	.760	.757
P11	12.98	4.846	.824	.722
P16	13.18	6.404	.546	.811

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Hasil reliabilitas dan validitas Kontrak Psikologis Relasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2	37.20	19.908	.489	.843
P3	37.72	17.435	.524	.840
P4	36.87	16.984	.622	.831
P5	37.32	19.661	.474	.843
P6	37.25	18.859	.520	.839
P7	36.90	19.426	.349	.850
P8	37.30	18.113	.493	.841
P9	37.50	17.179	.681	.826
P10	36.92	19.815	.307	.851
P12	37.45	16.972	.815	.817
P14	37.40	17.579	.806	.821
P15	37.30	20.164	.477	.845
P16	37.05	20.356	.185	.859

3. Hasil reliabilitas dan validitas aitem Komitmen Afektif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P4	50.45	20.254	.317	.823
P7	50.70	20.267	.220	.830
P8	50.60	20.503	.229	.828
P10	50.52	20.204	.335	.823
P12	50.70	19.087	.462	.816
P13	50.10	19.579	.338	.824
P14	49.92	20.276	.296	.825
P15	50.00	19.385	.388	.820
P18	50.55	20.203	.361	.821
P20	50.42	18.456	.677	.804
P21	50.50	20.359	.416	.820
P22	50.85	17.618	.490	.817
P23	50.55	17.792	.634	.804
P24	50.38	20.035	.382	.820
P25	50.72	18.974	.517	.812
P29	50.55	18.203	.724	.800
P30	50.48	19.538	.532	.814

4. Print out tabulasi data *tryout* kontrak psikologis transaksional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
R1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4
R2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
R3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4
R4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
R5	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
R6	4	4	1	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R7	4	4	1	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
R8	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
R9	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	1	3	1	4	3	2
R10	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	1	3	1	4	3	1
R11	4	2	2	2	4	4	2	4	3	2	1	3	1	4	3	1
R12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4
R14	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
R15	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
R16	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2
R17	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
R18	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
R19	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
R20	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
R21	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3
R22	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R23	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R24	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3
R25	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R26	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R27	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R28	4	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4
R29	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R30	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R31	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R32	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R33	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R34	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
R35	4	4	1	1	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
R36	4	4	1	1	3	3	2	1	3	4	2	3	3	1	2	1
R37	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4
R38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R39	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
R40	4	4	1	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3

5. Tabulasi data *tryout* kontrak psikologi relasional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
R1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
R2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
R3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
R4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R6	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4
R7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
R8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
R9	4	3	1	2	3	3	3	1	1	3	2	1	4	2	3	4
R10	4	3	1	2	3	3	3	1	1	3	2	1	4	2	3	4
R11	4	3	1	2	3	3	3	1	1	3	2	1	4	2	3	4
R12	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
R14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R16	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3
R17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
R22	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R23	3	3	4	3	4	4	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3
R24	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R25	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R26	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R27	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R28	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4
R29	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R30	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R31	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R32	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R33	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R34	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4
R36	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2
R37	3	3	1	1	1	1	4	4	3	4	1	2	1	1	2	2
R38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
R39	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
R40	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4

responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
R1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3
R3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
R4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
R6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
R7	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
R8	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
R9	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	1	2	3	2	2	4	3	4	2	3	1	1	4	2	3	1	3	1	3
R10	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3
R11	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3
R12	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
R13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R16	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
R17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
R21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
R22	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3
R23	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3
R24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3
R25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3
R26	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3
R27	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3

R28	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4		
R29	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	
R30	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	
R31	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	
R32	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	
R33	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	
R34	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	
R35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4
R36	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	2	4	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	
R37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	
R38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
R39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4
R40	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	4	4	

6. Tabulasi data tryout Komitmen Afektif



7. Kuisisioner skala penelitian

SKALA/KUISISIONER



oleh :

M. Narendra Nugraha

NIM : 13710040

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dengan hormat,

Assalamuallaikum Warrohmatullohi Wabbarokatu

Mohon maaf sebelumnya, ditengah kesibukan Sdr/Sdri dalam menjalankan pekerjaan, perkenalkan saya memohon kesediaan untuk meluangkan waktu sejenak mengisi beberapa pernyataan-pernyataan dengan memilih jawaban atau respon dalam kuisisioner yang saya lampirkan berikut.

IDENTITAS PRIBADI

Nama (inisial boleh) :

Usia :

Jenis kelamin :

Bekerja dibagian :

Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikut terdapat beberapa pernyataan dimana anda diminta untuk memberi tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda alami. Masing-masing pilihan memiliki makna sebagai berikut : SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).
2. Apabila terjadi kesalahan pemilihan jawaban, dan hendak mengganti dengan jawaban lain, maka berikan tanda (=) pada checklist/jawaban yang salah. Contoh : (✓) setelah itu barulah anda checklist pilihan jawaban yang lain.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti sebelum menjawab, semua jawaban/(✓) yang anda berikan adalah benar, bila sesuai dengan keadaan pada diri anda, kejujuran dan kesungguhan anda sangat peneliti hargai. Mohon periksa kembali pernyataan-pernyataan jangan sampai ada yang belum terjawab, kerahasiaan identitas anda dijamin penuh oleh peneliti.

Kuisisioner 1

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya lebih memilih mengerjakan pekerjaan saya daripada membantu rekan kerja yang kebingungan.				
2	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat pada perusahaan ini.				
3	Kepercayaan diri meningkat karena saya merupakan bagian dari perusahaan ini.				
4	Saya memiliki visi dan tujuan yang sama dengan perusahaan ini.				
5	Prinsip hidup kerja saya dengan nilai budaya perusahaan sudah selaras.				
6	Tidak ada kebanggaan bagi saya ketika bekerja di perusahaan ini.				
7	Saya merasa lelah dan jenuh dengan pekerjaan karena bekerja disini tidak terasa nyaman.				
8	Saya tidak menganggap karyawan lain seperti keluarga.				
9	Saya berusaha ikut terlibat aktif pada setiap kegiatan di perusahaan				

10	Tercapainya tujuan perusahaan bukan urusan saya				
		SS	S	TS	STS
11	Saya tidak merasa bangga dengan nilai-nilai perusahaan yang berbeda dengan keyakinan saya.				
12	Ingin resign dari perusahaan karena tidak adanya nilai budaya yang sama dengan prinsip kerja saya.				
13	Misi-misi di perusahaan tidak memenuhi harapan saya sebagai karyawan.				
14	Dengan adanya suatu tantangan dalam perusahaan tentunya dapat memajukan kemampuan dan potensi saya.				
15	Saya tidak dibutuhkan untuk menduduki posisi penting dalam tim kerja.				
16	Saya senang dan bangga menjadikan perusahaan sebagai bagian dari identitas diri.				
17	Rasa aman dan nyaman dalam bekerja, telah saya dapatkan didalam perusahaan ini.				

Kuisiioner 2

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya ingin perusahaan menghargai tepat waktu kehadiran karyawan dalam bekerja.				
2	Ketika bekerja lembur, saya merasa tidak memerlukan kompensasi atau bonus sama sekali dari perusahaan.				
3	Saya tidak bermasalah bila dikeluarkan dari perusahaan, meski masa kerja saya dalam kontrak masih panjang.				
4	Perusahaan tidak perlu memberikan tunjangan pada karyawan ketika cuti hari raya.				
5	Tidak masalah bila gaji yang diberikan pada saya kurang dari seharusnya, padahal saya telah bekerja dengan baik.				

Kuisi3ner 3

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya akan membantu mempertahankan eksistensi dan kemajuan perusahaan.				
2	Perusahaan tidak memberikan imbal jasa yang sebanding dengan kontribusi yang saya berikan.				
3	Perusahaan ingin mengeluarkan saya meski saya tidak melakukan kesalahan apapun.				
4	Saya tidak merasakan keterikatan sosial dengan rekan-rekan kerja dalam lingkup perusahaan.				
5	Bangga dengan perusahaan ini karena saya merasa diakui dan dihormati dalam lingkup organisasi.				
6	Saya senang bekerja dengan segenap hati dan kemampuan saya.				
7	Perusahaan tidak mau memperdulikan kesejahteraan kami sebagai karyawannya.				
8	Saya tidak berkewajiban dan tidak mengharapkan dapat melanjutkan keanggotaan didalam perusahaan ini.				

		SS	S	TS	STS
9	Saya akan berusaha menunjukkan kesetiaan untuk bekerja dengan perusahaan ini.				
10	Saya tidak mau melibatkan diri pada kegiatan perusahaan lebih jauh lagi, karena hanya merepotkan.				
11	Saya diberi kesempatan untuk berkembang dan diayomi oleh perusahaan.				
12	Perusahaan menghargai dan memberikan imbal jasa yang sebanding dengan kontribusi ekstra yang saya berikan.				
13	Saya mendapatkan kesempatan untuk bekerja lebih lama di perusahaan ini.				

**Terimakasih atas perhatian dan kesediaan
anda dalam mengisi kuisioner ini.**

8. Tabulasi data penelitian akhir Kontrak Psikologis Transaksional

Responden P1	P2	P3	P4	P5	
R1	3	3	4	4	4
R2	3	4	4	4	4
R3	3	3	4	3	4
R4	3	3	4	3	4
R5	3	4	3	3	4
R6	3	2	3	4	4
R7	4	2	2	2	3
R8	4	3	4	3	3
R9	3	4	4	4	4
R10	3	4	4	4	4
R11	3	3	4	4	4
R12	3	4	3	3	3
R13	3	4	3	3	4
R14	3	4	4	3	3
R15	3	3	3	3	3
R16	3	4	3	3	4
R17	3	3	3	4	3
R18	3	4	4	4	4
R19	3	4	4	4	3
R20	3	4	3	3	3
R21	3	4	4	4	3

R22	3	4	4	4	4
R23	3	3	3	3	3
R24	3	4	4	4	4
R25	3	4	4	4	4
R26	3	3	4	4	4
R27	3	3	3	4	4
R28	3	3	3	3	3
R29	3	4	4	4	4
R30	4	3	3	4	4
R31	4	3	3	3	3
R32	4	3	3	4	4
R33	3	3	3	4	3
R34	3	4	4	4	4
R35	3	4	4	4	4
R36	3	4	4	4	4
R37	3	4	4	4	4
R38	4	4	4	4	4
R39	3	4	4	4	4
R40	3	3	4	4	4
R41	3	4	4	4	4
R42	3	3	4	4	4
R43	4	4	4	4	4

9. Tabulasi data penelitian akhir Kontrak Psikologis Relasional

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
R1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
R2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
R3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
R4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4
R5	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4
R6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
R7	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
R8	3	2	1	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4
R9	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3
R10	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
R11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
R12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R13	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
R14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
R15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
R16	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
R17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
R18	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
R19	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
R20	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
R21	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4

R22	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
R25	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3
R26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
R27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
R28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
R29	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
R30	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2
R31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2
R32	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	1	2
R33	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
R34	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
R35	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
R36	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1
R37	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
R38	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	3
R39	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
R40	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4
R41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
R42	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
R43	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2

10. Tabulasi data peneltian akhir Komitmen Afektif

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
R1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
R2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3
R3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
R4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
R5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R6	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
R7	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
R8	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
R9	1	3	3	3	3	2	2	1	4	4	3	3	2	3	2	3	3
R10	1	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
R11	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
R12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
R13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R14	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
R16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3

R22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
R24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
R25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
R26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
R27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
R28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R31	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
R32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
R34	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
R35	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
R36	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
R37	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
R38	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
R39	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
R40	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3
R41	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
R42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R43	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3

11. Hasil analisis uji normalitas, linieritas dan hipotesis

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y	43	52.07	4.323	39	60
X1	43	17.63	1.543	13	20
X2	43	41.35	3.683	32	47

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Y	X1	X2
N	43	43	43
Normal Parameters ^a			
Mean	52.07	17.63	41.35
Std. Deviation	4.323	1.543	3.683
Most Extreme Differences			
Absolute	.143	.185	.115
Positive	.095	.140	.080
Negative	-.143	-.185	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z	.940	1.214	.753
Asymp. Sig. (2-tailed)	.340	.105	.621
a. Test distribution is Normal.			

Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	204.265	6	34.044	2.111	.076
		Linearity	70.723	1	70.723	4.386	.043
		Deviation from Linearity	133.542	5	26.708	1.656	.170
	Within Groups		580.526	36	16.126		
	Total		784.791	42			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	530.374	13	40.798	4.650	.000
		Linearity	361.680	1	361.680	41.227	.000
		Deviation from Linearity	168.694	12	14.058	1.602	.146
	Within Groups		254.417	29	8.773		
	Total		784.791	42			

Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	52.07	4.323	43
X1	17.63	1.543	43
X2	41.35	3.683	43

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.300	.679
	X1	.300	1.000	.279
	X2	.679	.279	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.025	.000
	X1	.025	.	.035
	X2	.000	.035	.
N	Y	43	43	43
	X1	43	43	43
	X2	43	43	43

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.448	3.212

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.142	2	186.071	18.037	.000 ^a
	Residual	412.649	40	10.316		
	Total	784.791	42			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.817	7.036		2.106	.042		
X1	.337	.334	.120	1.007	.320	.922	1.084
X2	.757	.140	.645	5.405	.000	.922	1.084

a. Dependent Variable: Y



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : B-0166/U.n.02/TU.SH/TL.00/02/2019
Lampiran : -
Hal : Permohonan Pra penelitian

7 Februari 2019

Kepada Yth.
Pimpinan Umum Pamela Satu
Jl. Kusumanegara No. 141 Mijumaju UH
Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi sebagai salah satu tugas akhir mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu memberi ijin bagi mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Narendra Nugroho
NIM : 13710040
Prodi / Smt : Psikologi / XII

Untuk melakukan Pra Penelitian dengan judul "Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Toko Pamela Swalayan Yogyakarta".

Demikian atas perkenan Bapak/ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

a.n. Dekan
Ka Bag. Tata Usaha

Dra. Budhi Susilowati, M.A.
NIP. 196204251991032003

Tembusan :

1. Dekan FISHUM (sebagai laporan)
2. Kaprodi Psikologi
3. Arsip

02/02/2019

ACC

10 Nugroho Prodi / XII
M. Kusumanegara

Handwritten signature

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE



Data Pribadi :

Nama : Muhammad Narendra Nugroho
Alamat : Jalan Ki penjawi, Gg. Nogobondo 3, RT 25 RW 08, Kota Yogyakarta – Kotagede, DI Yogyakarta
Kode Pos : 55171
Nomor Telepon : 085743273234
Email : rendranx765@gmail.com
Jenis kelamin : Laki-laki
Tanggal kelahiran : 31 Desember 1994
Status : Belum menikah
Warga negara : Nusantara
Agama : Islam

Riwayat Pendidikan :

2001 SD Negeri Rejowinangun III Yogyakarta
2001-2007
2007 SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta
2007-2010
2010 SMA Muhammadiyah 4 Yogyakarta
2010-2013
2013 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2013-2020

Yogyakarta, 10 Agustus 2020

Muhammad Narendra Nugroho