

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tipe Psychological Contract pada karyawan di PT "X" Karawang. Psychological Contract mengacu kepada belief seseorang akan hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan. terdapat tiga tipe Psychological Contract, yaitu 1) Transactional, hubungan kerja yang bersifat jangka pendek, berfokus pada pertukaran ekonomi dan keterlibatan terbatas dalam organisasi. 2) Relational, hubungan kerja jangka panjang yang didasari kepercayaan dan loyalitas. 3) Balanced, gabungan dari tipe transactional dan relational, bersifat dinamis dan open-ended yang berfokus pada keberhasilan ekonomi perusahaan dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Baik pihak karyawan maupun perusahaan saling memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan pengembangan.

Kuesioner yang digunakan telah dimodifikasi dari Psychological Contract Inventory (PCI) Rousseau (2008). Kuesioner ini terdiri dari 48 item, dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 100 orang karyawan. Tipe psychological contract pertama yaitu Transactional dengan reliabilitas sebesar 0,835. Tipe kedua yaitu Relational dengan reliabilitas sebesar 0,883. Terakhir, tipe ketiga yaitu Balanced dengan reliabilitas sebesar 0,910.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik pada 100 orang karyawan, didapatkan hasil bahwa sebesar 7% karyawan termasuk tipe Transactional, 28% karyawan termasuk tipe Relational, dan 65% karyawan termasuk tipe Balanced. Peneliti mengajukan saran agar pihak manajemen perusahaan mempertahankan karyawan dengan tipe Balanced karena tipe tersebut paling efektif untuk suatu perusahaan dan dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan karena karyawan dengan tipe Balanced akan selalu berkomitmen dengan perusahaan dan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Perusahaan juga disarankan untuk lebih memerhatikan karyawan dengan tipe Transactional dengan memberikan promosi dan pelatihan.

Kata kunci : Psychological Contract, Transactional, Relational, Balanced

ABSTRACT

The aim of this study is to describe the types of Psychological Contract to employee in PT. "X" Karawang. Psychological Contract refers to someone's belief of reciprocal relationship between employees and the company. There are three types of Psychological Contracts, 1) Transactional, short-term work relationships, focusing on economic exchange and limited involvement in the organization. 2) Relational, long-term work relationships based on trust and loyalty. 3) Balanced, a combination of Transactional and Relational types, dynamic and open-ended in nature that focuses on the economic success of the company and the opportunity to develop a career. Both the employee and the company contribute to each other in learning and development.

The questionnaire used has been modified from the Psychological Contract Inventory (PCI) Rousseau (2008). This questionnaire consists of 48 items, using the method of distributing questionnaires given to 100 employees. The first type of Psychological Contract is Transactional with reliability of 0.835. The second type is Relational with reliability of 0.883. Finally, the third type is Balanced with reliability of 0.910.

Based on the results of processing statistical data on 100 employees, it was found that 7% of employees included to the Transactional type, 28% of employees included to the Relational type, and 65% of employees included to the Balanced type. The researcher suggested that the management of the company should keep the employees with a Balanced type as it is the most effective for a company and can provide benefits to the company, Balanced type employees will always maintain their committed and loyalty to the company. Company are also advised to more attention for employees with a Transactional by providing promotion and training.

Keyword : Psychological contract, Transactional, Relational, Balanced

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL | |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| ABSTRAK | iii |
| <i>ABSTRACT</i> | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 11 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian..... | 11 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 11 |
| 1.4.1. Kegunaan Teoretis..... | 11 |
| 1.4.2. Kegunaan Praktis..... | 12 |
| 1.5. Kerangka Pemikiran | 12 |
| 1.6. Asumsi Penelitian..... | 20 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 21 |
| 2.1. <i>Psychological Contract</i> | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.1. Definisi <i>Psychological Contract</i> | 21 |
| 2.1.2. Tipe <i>Psychological Contract</i> | 25 |
| 2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Contract</i> | 29 |
| 2.2. Kepuasan Kerja..... | 31 |
| 2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 31 |
| 2.2.2. Pengungkapan Ketidakpuasan Kerja | 31 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 32 |
| 3.1. Rancangan dan Prosedur Penelitian | 32 |
| 3.2. Bagan Prosedur Penelitian..... | 32 |
| 3.3. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional | 33 |
| 3.3.1. Variabel Penelitian..... | 33 |
| 3.3.2. Definisi Konseptual | 33 |
| 3.3.3. Definisi Operasional | 35 |
| 3.4. Alat Ukur | 36 |
| 3.4.1. Alat Ukur <i>Psychological Contract</i> | 36 |
| 3.4.1.1. Deskripsi Alat Ukur | 36 |
| 3.4.1.2. Prosedur Pengisian | 36 |
| 3.4.1.3. Sistem Penilaian | 37 |
| 3.4.2. Data Pribadi dan Penunjang..... | 37 |
| 3.4.3. Validitas dan Reliabilitas | 38 |
| 3.4.3.1. Validitas Alat Ukur | 38 |
| 3.4.3.2. Reliabilitas Alat Ukur..... | 39 |
| 3.5. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel | 39 |
| 3.5.1. Populasi Sasaran | 39 |
| 3.5.2. Karakteristik Populasi..... | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6. Teknik Analisis Data | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| 4.1. Gambaran Responden Penelitian..... | 41 |
| 4.2. Hasil Penelitian..... | 45 |
| 4.2.1. Gambaran Tipe <i>Psychological Contract</i> | 45 |
| 4.2.2. Tabulasi Silang..... | 45 |
| 4.3. Pembahasan | 50 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 56 |
| 5.1. Simpulan..... | 56 |
| 5.2. Saran | 57 |
| 5.2.1. Saran Teoretis | 57 |
| 5.2.2. Saran Praktis | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 58 |
| DAFTAR RUJUKAN..... | 60 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Bagan 1.1. Kerangka Pemikiran..... | 19 |
| Gambar 2.1. Bagan Tipe <i>Psychological Contract</i> (Rousseau, 2000) | 26 |
| Bagan 3.1 Prosedur Penelitian | 32 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1. Kisi-Kisi Alat Ukur <i>Psychological Contract</i> | 36 |
| Tabel 3.2. Sistem Penilaian | 37 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 41 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 42 |
| Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Karyawan | 42 |
| Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 43 |
| Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan | 43 |
| Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 44 |
| Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan..... | 44 |
| Tabel 4.8. Gambaran Tipe <i>Psychological Contract</i> | 45 |
| Tabel 4.9. Tabulasi Silang Antara Status Kerja dengan <i>Psychological Contract</i> | 46 |
| Tabel 4.10. Tabulasi Silang Antara Lama Bekerja dengan <i>Psychological Contract</i> | 46 |
| Tabel 4.11. Tabulasi Silang Antara Jabatan dengan <i>Psychological Contract</i> | 47 |
| Tabel 4.12. Tabulasi Silang Antara Pendidikan Terakhir dengan <i>Psychological Contract</i> | 48 |
| Tabel 4.13. Tabulasi Silang Antara Pendapatan dengan <i>Psychological Contract</i> | 49 |

LAMPIRAN

| | |
|--|------|
| Lampiran 1 : Alat Ukur <i>Psychological Contract</i> | L-1 |
| Lampiran 2 : Hasil Penelitian Tipe <i>Psychological Contract</i> | L-17 |
| Lampiran 3 : Profil Perusahaan..... | L-31 |
| Lampiran 4 : Lembar Pengesahan Pengambilan Data | L-34 |
| Lampiran 5 : Biodata Peneliti..... | L-35 |

