

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tipe psychological contract yang berkaitan dengan diberlakukannya “komitmen DCL” pada karyawan departemen production di PT “X” Bandung. Terdapat tiga tipe psychological contract, yaitu 1) transactional, hubungan kerja jangka pendek, berfokus pada pertukaran ekonomi, dan keterlibatan terbatas dalam organisasi. 2) relational, hubungan kerja jangka panjang didasarkan pada saling percaya dan kesetiaan, serta berpartisipasi dalam organisasi. 3) balanced, hubungan kerja yang dinamis dan terbuka, antara perusahaan dan karyawan saling berkontribusi (Rousseau, 2000).

Sesuai dengan tujuan ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik survey dan pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 136 orang. Teori yang digunakan berdasarkan pada teori Rousseau dengan alat ukur kuesioner dari PCI yang disusun oleh Rousseau (2000) dan kemudian dimodifikasi oleh peneliti, sehingga terdiri dari 24 item. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, diperoleh hasil validitas sebesar 0,315 – 0,845 dan reliabilitas sebesar 0,694. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dengan menggunakan program SPSS 14.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat ditarik kesimpulan bahwa sebesar 41,9% karyawan departemen production termasuk pada tipe transactional yang menghayati bahwa komitmen DCL belum tercantum dalam job description dan belum didukung oleh sistem. Selanjutnya, sebesar 33,1% termasuk tipe relational dan 25% termasuk tipe balanced.

Saran yang dapat diajukan dari penelitian ini untuk PT “X” Bandung adalah mencantumkan komitmen DCL di dalam job description karyawan.

Kata Kunci : Psychological contract, transactional, relational, balanced

ABSTRACT

The aim of this study is to describe the types of psychological contract due to implementation of “DCL-Commitment” on employees of production department at PT “X” Bandung. There are three types of psychological contract, that is 1) transactional, short-term relationship, focusing on economic exchange and limited worker involvement in organization. 2) relational, long-term working relationship based on mutual trust and loyalty, and participation in the organization. 3) balanced, dynamic and open-ended relationship, between employee and organization each contribute (Rousseau, 2000).

With this purpose, the method used is descriptive method with survey technique and using purposive sampling technique as many 136 people. The theory used is based on Rousseau’s theory with questionnaire from PCI by Rousseau (2000) which is modified by researcher, so that consist of 24 items. Based on validity and reliability testing, the validity of the results obtained is 0,315 – 0,845 and 0,694 for reliability. Analysis of data using frequency distributions by SPSS 14.0.

Based on the results of data processing can be concluded that 41,9% of employees in production department included the transactional type who appreciate that “DCL-Commitment” has not been listed in the job description and not supported by the system. Further, 33,1% is included relational type and 25% is balanced type.

Suggestions that may be submitted from this study for PT “X” Bandung is to include “DCL-Commitment” in the job description of employees.

Keyword : Psychological contract, transactional, relational, balanced

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAKviii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	14
1.3.1 Maksud Penelitian.....	14
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Kegunaan Penelitian.....	14
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	14
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	15

1.5 Kerangka Pemikiran.....	15
1.6 Asumsi Penelitian.....	27
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori <i>Psychological Contract</i>	29
2.1.1 Definisi <i>Psychological Contract</i>	29
2.1.2 Tipe <i>Psychological Contract</i>	33
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Contract</i>	38
2.2 Teori Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>).....	40
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	40
2.2.2 Tahap Pengembangan Karir.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian.....	44
3.2 Bagan Rancangan Penelitian.....	44
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
3.3.1 Variabel Penelitian.....	45
3.3.2 Definisi Operasional.....	45
3.4 Alat Ukur.....	47
3.4.1 Alat Ukur <i>Psychological Contract</i>	47
3.4.2 Prosedur Pengisian.....	47
3.4.3 Sistem Penilaian.....	48
3.4.4 Data Pribadi dan Data Penunjang.....	49
3.4.5 Uji Coba Alat Ukur.....	50

3.4.5.1 Uji Validitas.....	50
3.4.5.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.5 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel.....	51
3.5.1 Populasi Sasaran.....	51
3.5.2 Karakteristik Sampel.....	51
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel.....	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Responden.....	53
4.1.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.2 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.3 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.1.4 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan.....	55
4.2 Hasil Penelitian.....	56
4.2.1 Tipe <i>Psychological Contract</i> Berkaitan dengan Komitmen DCL.....	56
4.3 Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	70
5.2.1 Saran Teoritis.....	70
5.2.2 Saran Praktis.....	70

DAFTAR PUSTAKA.....	72
DAFTAR RUJUKAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Alat Ukur <i>Psychological Contract</i>	47
Tabel 3.2 Sistem Penilaian.....	48
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan.....	55
Tabel 4.5 Gambaran Tipe <i>Psychological Contract</i> Berkaitan dengan Komitmen DCL pada Karyawan Departemen <i>Production</i> PT “X” Bandung.....	56

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Bagan 2.1 Tipe <i>Psychological Contract</i>	34
Bagan 3.1 Rancangan Penelitian.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Alat Ukur

Lampiran 2 Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Data Pribadi

Lampiran 4 Hasil Tabulasi Silang Data Pribadi dan Faktor yang Memengaruhi
dengan *Psychological Contract*

Lampiran 5 Gambaran Umum Responden