



PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Kota Semarang)

Dina Mutiara Hadi, Rini Nugraheni¹

dina.mutia15@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research conducted based on research gap from previous reseaches about relational dan transactional psychological contract and it's impact to organizational commitment. However, previous reseaches only discussed psychological contract in general, and there was no detailed explanation about relational dan transactional psychological contract. This research intended to analyze the impact of Transactional dan Relational Psychological Contract to Organizational Commitment.

This research conducted to non-medical employees of Roemani Muhammadiyah Hospital of Semarang, with 156 employees as the population. This research using snowball sampling as the sample collecting methode, with 81 employees as the sample gathered. This research also used SPSS multiple regression as the data analyzing methode.

The result of this research indicate that Relational Psychological Contract has a signifikan positive impact organizational commitment. In contrast, this research also found that transactional psychological contract has a negative signifikan negative impact to organizational commitment.

Key words: Relational Psychological Contract, Transactional Psychological Contract, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Terwujudnya tujuan organisasi tidak lepas dari hasil kerja keras seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berkomitmen tinggi. Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi. Menurut Meyer dan Allen, 1997 (dalam Nasution, 2013) komitmen organisasi sendiri terbagi menjadi 3 indikator. Yang pertama komitmen afektif merupakan derajat keterikatan anggota organisasi terhadap identitas organisasi dan keterlibatannya di dalam organisasi. Kedua, komitmen kontinuans merupakan kesadaran akan biaya yang dikeluarkan jika anggota organisasi keluar dari organisasinya. Ketiga, komitmen normatif merupakan kewajiban yang muncul dalam diri setiap karyawan untuk meneruskan keanggotaannya di dalam organisasi karena ada kewajiban secara moral.

Karyawan dengan komitmen kerja tinggi memiliki performa kerja yang bagus, memiliki tingkat absen yang rendah, dan turnover karyawan yang rendah (Sapitri, 2016). Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya karyawan dengan komitmen kerja rendah, memiliki kinerja dan tingkat loyalitas yang rendah. Selain itu, karyawan dengan komitmen kerja yang rendah juga akan mengganggu kinerja organisasi seperti,

¹ Corresponding author

adanya kelambanan dalam bekerja, munculnya keluhan dari karyawan, dan adanya tingkat *turnover* yang tinggi (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Pada dasarnya, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Menurut Mathews dan Jones, 1991 (dalam Tania, 2013) motivasi kerja dan kepuasan kerja berkaitan langsung dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah kontrak psikologis. Kontrak psikologis merupakan suatu persepsi yang muncul dalam diri karyawan mengenai adanya timbal balik dengan organisasi secara menguntungkan. Kontrak psikologis menekankan bahwa, ketika karyawan mempersepsikan dirinya akan diperpanjang oleh organisasi, maka ada kewajiban yang timbul di dalam diri mereka untuk terlibat lebih mendalam di dalam organisasi. Namun apabila karyawan melihat ada keterbatasan kewajiban di dalam organisasi, maka karyawan juga akan membatasi keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Pengaruh positif keadaan psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Semangat dicirikan dengan keinginan untuk terlibat aktif di dalam organisasi. Dedikasi dicirikan dengan antusias dan adanya rasa bangga. Penyerapan ditandai dengan adanya perasaan bahagia dalam melakukan pekerjaan (Rousseau, 1995).

Menurut Rousseau 1990 (McDonald, David J; Makin, 2000) kontrak psikologis terbagi menjadi 2 indikator, yaitu:

- 1) kontrak psikologis transaksional merupakan bentuk perjanjian jangka pendek dan fokus terhadap aspek ekonomis dengan keterlibatan karyawan dalam organisasi relatif sempit.
- 2) kontrak psikologis relasional merupakan kontrak yang jangka waktunya relatif panjang dan berakhirnya kontrak tidak dapat ditentukan. Kontrak ini melibatkan faktor sosio-emosional seperti loyalitas, kepercayaan dan keamanan.

Karyawan yang memiliki hubungan relasional akan berdedikasi penuh terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang beranggapan bahwa kewajibannya di dalam organisasi terbatas dengan kontrak transaksional, maka keterlibatannya di dalam organisasi juga relatif sempit. Kontrak psikologis menjadi hal yang penting bagi organisasi, karena memiliki implikasi terhadap sikap dan perilaku karyawannya (Salanova, Lorens, Cifre, Martínez, & Schaufeli, 2003).

penelitian mengenai kontrak psikologis relasional dan transaksional masih sangat terbatas. Hanya pernah dilakukan di Inggris, Uni Emirat Arab dan Indonesia (Millward & Hopkins, 1998; Behery, Paton, & Hussain, 2012; Nasution, 2013) Hal ini yang menjadi ketertarikan peneliti untuk membahas tema ini. Karena pada dasarnya pemenuhan kontrak psikologis, baik kontrak relasional maupun transaksional sangatlah penting. Dengan memperhatikan pemenuhan kontrak psikologis karyawan maka akan menghasilkan komitmen yang baik antara organisasi dan karyawan. Selain itu, akan memunculkan kepuasan di dalam diri karyawan, sehingga akan timbul loyalitas terhadap organisasi. Dengan begitu organisasi dapat mempertahankan karyawan-karyawan potensial untuk terus berada di dalam organisasi dan memberikan banyak keuntungan demi kemajuan organisasi. Komitmen di dalam organisasi merupakan dasar bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pemenuhan terhadap kontrak psikologis relasional maupun kontrak psikologis transaksional, maka akan menciptakan komitmen di dalam diri karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin maksimal.

Sejalan dengan fenomena diatas, Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dipilih sebagai objek penelitian karena belum pernah ada penelitian sejenis yang meneliti pada objek rumah sakit. Sedangkan partisipan di dalam penelitian ini yakni karyawan non medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Karyawan non medis dipilih sebagai partisipan di dalam penelitian ini karena memiliki peran sebagai pengurus administratif dan pendukung kegiatan utama di rumah sakit. Tanpa adanya karyawan non medis, sebuah rumah sakit tidak akan terorganisir dengan baik. Dikarenakan alasan diatas, perlu untuk memperhatikan pemenuhan kontrak psikologis karyawan non medis sehingga tercipta komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Gowrishankar (2010) yang membahas dan menyatakan pentingnya keterikatan karyawan non medis di 5 rumah sakit terbesar di India.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Kontrak Psikologis Relasional dan Komitmen Afektif

Di dalam kontrak psikologis relasional terdapat hubungan timbal balik dengan komitmen afektif. Hubungan timbal balik ini dalam hal ekonomi maupun non ekonomi yang membuat

karyawan merasa segala hal yang dilakukannya mendapat balasan dari organisasinya. Disamping itu, kontrak psikologis relasional mengindikasikan adanya kepaduan antara tujuan organisasi dan karyawan, dimana karyawan merasa sejalan dengan tujuan organisasi dan berusaha untuk mendukung tujuan itu. Hubungan kerja jangka panjang yang ada di dalam karakteristik kontrak psikologis relasional secara tidak langsung akan membangun loyalitas dalam diri karyawan terhadap organisasinya. Berdasarkan hal tersebut, akan menimbulkan keinginan karyawan untuk terus bertahan di dalam organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: kontrak psikologis relasional berpengaruh terhadap komitmen afektif.

Hubungan Kontrak Psikologis Relasional dan Komitmen Kontinuans

Di dalam kontrak psikologis relasional terdapat pertukaran secara moneter, seperti dalam hal pemberian gaji yang layak, tunjangan yang layak dan sesuai dengan harapan karyawan, serta pertukaran non moneter seperti adanya kesempatan mendapatkan promosi, kesempatan pengembangan diri, keamanan kerja, dan sebagainya. Hal-hal tersebut akan membuat karyawan akan merasa “rugi” ketika harus meninggalkan organisasinya. Disamping itu, dengan keluar dari organisasi belum tentu akan mendapat pekerjaan yang lebih baik dari yang saat ini sudah didapatkan. Hal itu akan membangun komitmen yang berkelanjutan (kontinuans) di dalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: kontrak psikologis relasional berpengaruh terhadap komitmen kontinuans.

Hubungan Kontrak Psikologis Relasional dan Komitmen Normatif

Di dalam kontrak psikologis relasional terdapat hubungan kerja yang sifatnya jangka Panjang. Selain itu, memiliki sifat sosio-emosional yang melibatkan loyalitas, keamanan dan kepercayaan. Organisasi telah memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menempati suatu posisi tertentu di dalam organisasinya, sehingga akan muncul keinginan untuk terus bertahan dalam diri karyawan karena mereka menyadari bahwa mendapat posisi tersebut tidaklah mudah. Selain itu, segala bentuk timbal balik yang perusahaan berikan kepada karyawan sangat membantu setiap karyawan untuk dapat memenuhi kehidupannya. Hal tersebut akan menimbulkan loyalitas yang kuat di dalam diri karyawan, yang akan berujung pada kinerja yang maksimal serta rasa bersalah pada karyawan ketika harus meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: kontrak psikologis relasional berpengaruh terhadap komitmen normatif

Hubungan Kontrak Psikologis Transaksional dan Komitmen Afektif

Dalam kontrak psikologis transaksional, hubungan antara organisasi dengan karyawan sangat terbatas. keterbatasan ini bisa dilihat dari keterlibatan di dalam pekerjaan dan juga masa kerja yang relatif singkat karena berdasarkan kontrak pekerjaan. Hal tersebut tentu akan menimbulkan ketidakpuasan di dalam diri karyawan. Ketidakpuasan tersebut pada akhirnya akan menyebabkan tidak ada hal yang membuat seorang karyawan memiliki keinginan untuk berbuat lebih demi kepentingan organisasinya. Sehingga sangat sulit untuk memunculkan komitmen afektif dari dalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: kontrak psikologis transaksional berpengaruh terhadap komitmen afektif

Hubungan Kontrak Psikologis Transaksional dan Komitmen Kontinuans

Dalam kontrak psikologis transaksional, timbal balik yang diberikan oleh organisasi hanya berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan kontrak kerja tertulisnya. Hal ini tentu akan membuat karyawan merasa bahwa memberikan kinerja yang lebih tidak akan dihargai oleh organisasinya. Berdasarkan kondisi tersebut, karyawan akan bekerja untuk sebatas menyelesaikan tanggung jawabnya, dan akan berusaha mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan timbal balik yang sesuai. Dalam hal ini, tidak ada hal yang akan membuat karyawan merasa “rugi” apabila meninggalkan organisasi untuk mendapat timbal balik yang lebih. Sehingga sulit untuk memunculkan komitmen kontinuans di dalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: kontrak psikologis transaksional berpengaruh terhadap komitmen kontinuans

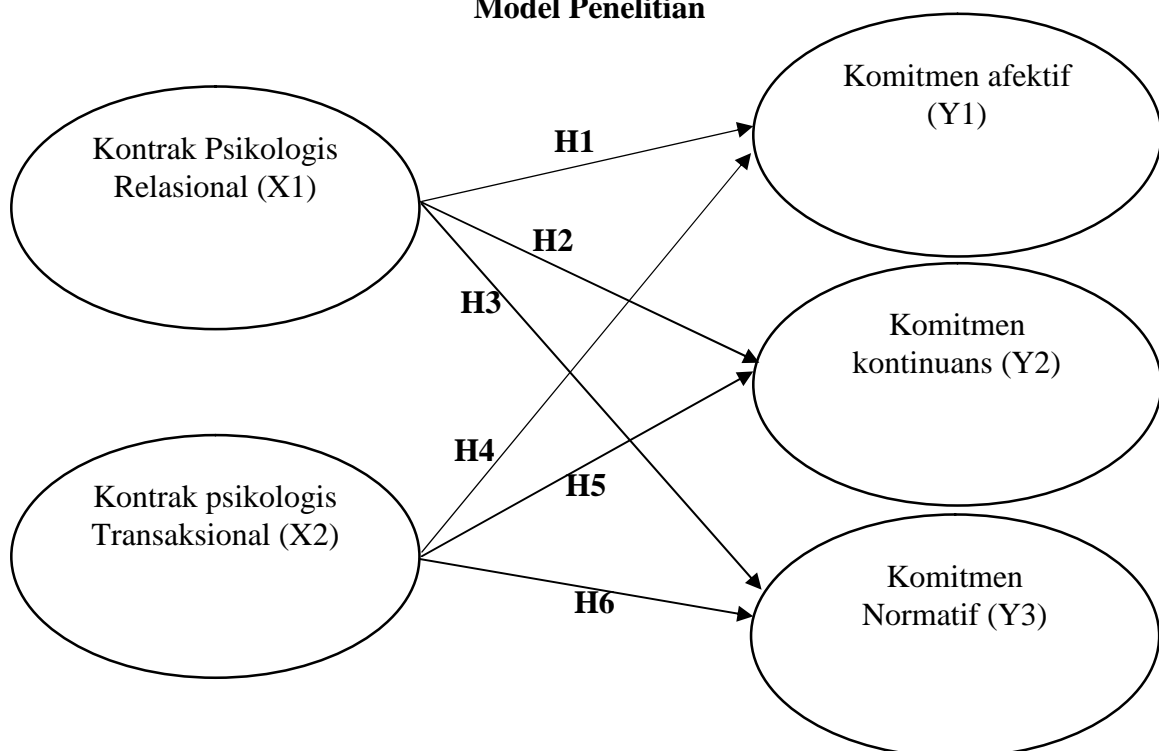
Hubungan Kontrak Psikologis Transaksional dan Komitmen Normatif

Dalam kontrak psikologis transaksional, keterlibatan karyawan dalam organisasi sangat dibatasi. Selain itu, timbal balik yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya hanya sebatas pekerjaan yang tertera pada kontrak kerja tertulis. Sehingga tidak ada kesejahteraan lebih yang bisa diharapkan oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut, karyawan tidak memiliki beban secara moral untuk berbuat lebih demi kepentingan organisasinya. Ketika ada organisasi lain yang mampu memberikan kesejahteraan lebih dari apa yang didapatkan sekarang, tentu karyawan tidak akan berpikir dua kali untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Sehingga sulit untuk memunculkan komitmen normatif di dalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: kontrak psikologis transaksional berpengaruh terhadap komitmen normatif

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Millward & Hopkins, 1998

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional, variabel dependen yang digunakan adalah komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Tabel 1
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran
Kontrak Psikologis Relasional (X1)	Merupakan suatu bentuk perjanjian jangka panjang. Dimana didalam hubungan ini terdapat faktor sosio-emosional yang melibatkan loyalitas, kepercayaan dan keamanan (Rousseau 1990 dalam Donald, 2000). Tidak terikat dengan waktu dan berupaya membangun hubungan yang berkelanjutan antara organisasi dengan karyawan (Millward & Hopkins, 1998)	<ul style="list-style-type: none"> a. Loyalitas b. Usaha ekstra c. Bangga menjadi anggota d. Balas jasa (Millward & Hopkins, 1998)
Kontrak Psikologis Transaksional (X2)	Suatu bentuk perjanjian jangka pendek yang dicirikan dengan aspek ekonomis dengan tidak begitu melibatkan karyawan secara penuh dan dengan jenis pekerjaan yang relatif sempit. Hubungan kerja ini akan berakhir ketika kontrak kerja tertulis sudah habis maupun ketika anggota organisasi memiliki kinerja yang buruk (Rousseau 1990 dalam Donald, 2000).	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan yang terbatas b. Keuntungan (Millward & Hopkins, 1998)
Komitmen Afektif (Y1)	Berkaitan dengan hubungan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya, keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi dan identifikasi dengan organisasi. Anggota organisasi dengan <i>affective commitment</i> yang tinggi akan terus bertahan di dalam organisasinya karena mereka memiliki keinginan untuk terus berada di lingkungan organisasi tersebut	<ul style="list-style-type: none"> 1. Karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan. 2. Karyawan bangga terhadap organisasinya 3. Karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga. 4. Karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan. 5. Karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri. 6. Karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan. 7. Perusahaan memiliki makna mendalam bagi karyawan. 8. Karyawan merasa memiliki terhadap perusahaan. (Allen & Meyer, 1993)
Komitmen Kontinuans	Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi untuk terus	<ul style="list-style-type: none"> 1. Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum

Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran
(Y2)	bertahan di dalam organisasinya. Karena mereka beranggapan akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi tersebut. Anggota organisasi dengan <i>continuance commitment</i> yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota di dalam organisasi tersebut.	memiliki tempat kerja pengganti. 2. Akan sangat susah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. 3. Kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang. 4. Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan. 5. Saat ini, karyawan merasa butuh untuk bekerja di perusahaan. 6. Karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan. 7. Salah satu akibat negatif meninggalkan perusahaan adalah alternatif pekerjaan yang sangat jarang tersedia. 8. Salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan. (Allen & Meyer, 1993)
Komitmen Normatif (Y3)	Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.	1. Karyawan merasa tidak etis ketika harus berganti-ganti pekerjaan. 2. Perusahaan layak untuk mendapat loyalitas dari karyawan. 3. Karyawa tidak akan meninggalkan perusahaan, sekalipun mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik. 4. Karyawan memiliki nilai kesetiaan yang tinggi. 5. Karyawan akan bekerja pada perusahaan yang sama sepanjang karir mereka. 6. Suatu tindakan yang bijaksana ketika karyawan tetap setiap terhadap organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan gabungan seluruh elemen yang membentuk suatu peristiwa, hal, maupun orang dengan karakteristik yang serupa yang menjadi pusat penelitian bagi seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah tenaga kerja non medis di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dengan jumlah total populasi 156 orang. Sampel merupakan subset dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Pengambilan sampel ini dilakukan karena tidak memungkinkan untuk meneliti terhadap keseluruhan populasi yang ada (Ferdinand, 2006). Berdasarkan rumus Yamane, sampel minimal yang digunakan sebanyak 61 responden. Namun pada penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

Metode pengumpulan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini ialah *Probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel dimana setiap

individu di dalam populasi tersebut diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Metode Analisis

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan diolah melalui program SPSS 23. Teknik analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, jika *Cronbach Alpha* () > 0,70 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel (Ghozali, 2013).

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kontrak psikologis relasional	0,904	0,70	Reliabel
Kontrak psikologis transaksional	0,875	0,70	Reliabel
Komitmen afektif	0,874	0,70	Reliabel
Komitmen kontinuans	0,940	0,70	Reliabel
Komitmen normatif	0,938	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut nampak bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 sehingga data dinyatakan reliabel.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 23.

Tabel 3
Koefisien regresi berganda dan hasil uji t
Regresi ke I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.748	3.227		9.530	.000		
X1	.279	.130	.215	2.144	.035	.947	1.056
X2	-.616	.150	-.411	-4.098	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4
Koefisien regresi berganda dan hasil uji t
Regresi ke II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.594	4.430		5.552	.000		
X1	.620	.179	.319	3.470	.001	.947	1.056
X2	-1.019	.206	-.454	-4.939	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5
Koefisien regresi berganda dan hasil uji t
Regresi ke III
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.869	2.739		6.888	.000		
X1	.368	.110	.335	3.335	.001	.947	1.056
X2	-.387	.128	-.305	-3.033	.003	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y3

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y1 = 0.215 X_1 - 0.411 X_2$$

$$Y2 = 0.319 X_1 - 0.454 X_2$$

$$Y3 = 0.335 X_1 - 0.305 X_2$$

Y1: Komitmen Afektif

Y3: Komitmen Kontinuans

Y3: Komitmen Normatif

X1: Kontrak Psikologis Relasional

X2: Kontrak Psikologis Transaksional

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Variabel kontrak psikologis relasional memiliki arah koefisien positif terhadap komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Sedangkan kontrak psikologis transaksional memiliki arah koefisien negatif terhadap komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.
2. Koefisien kontrak psikologis relasional menghasilkan nilai sebesar 0.215 artinya dengan melakukan pemenuhan kontrak psikologis yang bersifat relasional maka akan meningkatkan komitmen afektif. Sementara itu, koefisien kontrak psikologis transaksional menghasilkan nilai sebesar -0,411 artinya dengan adanya kontrak psikologis yang bersifat transaksional maka akan menurunkan komitmen afektif.
3. Koefisien kontrak psikologis relasional menghasilkan nilai sebesar 0.319 artinya dengan melakukan pemenuhan kontrak psikologis yang bersifat relasional maka akan

meningkatkan komitmen kontinuans. Sementara itu, koefisien kontrak psikologis transaksional menghasilkan nilai sebesar -0,454 artinya dengan adanya kontrak psikologis yang bersifat transaksional maka akan menurunkan komitmen kontinuans.

4. Koefisien kontrak psikologis relasional menghasilkan nilai sebesar 0.335 artinya dengan melakukan pemenuhan kontrak psikologis yang bersifat relasional maka akan meningkatkan komitmen normatif. Sementara itu, koefisien kontrak psikologis transaksional menghasilkan nilai sebesar -0,305 artinya dengan adanya kontrak psikologis yang bersifat transaksional maka akan menurunkan komitmen normatif.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa R^2 pada persamaan I sebesar 0,237, persamaan II sebesar 0,359, dan persamaan III sebesar 0,233 artinya bahwa kemampuan model dapat menerangkan variasi variabel dependen sebesar 23,7%, 35,9% dan 23,3% yaitu variabel kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen afektif, variabel kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen kontinuans, serta variabel kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen normatif.

Uji Simultan (F)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung persamaan I = 13.416 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F hitung persamaan II = 23.380 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta F hitung persamaan III = 13.175 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketiga persamaan tersebut memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05, hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variasi komitmen afektif, kontinuans, dan normatif dapat dijelaskan oleh kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional.

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kontrak psikologis relasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif yang artinya H1 diterima. Dari hasil pengujian regresi tersebut dapat dilihat bahwa variabel kontrak psikologis relasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan. Dengan kata lain, apabila organisasi melakukan pemenuhan kontrak psikologis relasional terhadap karyawannya maka akan meningkatkan komitmen afektif di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
2. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kontrak psikologis relasional berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuans yang artinya H2 diterima. Dari hasil pengujian regresi tersebut dapat dilihat bahwa variabel kontrak psikologis relasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kontinuans yang dimiliki oleh karyawan. Dengan kata lain, apabila organisasi melakukan pemenuhan kontrak psikologis relasional baik dalam hal yang bersifat ekonomi maupun non ekonomi terhadap karyawannya maka akan meningkatkan komitmen afektif di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
3. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kontrak psikologis relasional berpengaruh positif terhadap komitmen normatif yang artinya H3 diterima. Dari hasil pengujian regresi tersebut dapat dilihat bahwa variabel kontrak psikologis relasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif yang dimiliki oleh karyawan. Dengan kata lain, apabila organisasi melakukan pemenuhan kontrak psikologis relasional maka secara moral akan meningkatkan komitmen afektif terhadap karyawan non medis di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
4. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif. Dapat dilihat dari hasil uji regresi bahwa kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya kontrak psikologis yang bersifat transaksional di dalam diri karyawan akan menurunkan komitmen afektif mereka. Ini dikarenakan kontrak psikologis yang bersifat transaksional tidak melibatkan karyawan secara penuh di dalam organisasi dan dengan jenis pekerjaan yang relatif sempit. Sehingga karyawan akan merasa tidak menjadi bagian di dalam organisasinya.

5. Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif terhadap komitmen kontinuans. Dapat dilihat dari hasil uji regresi bahwa kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen kontinuans.

Ini dikarenakan di dalam kontrak psikologis transaksional timbal balik yang diberikan hanya sebatas apa yang menjadi tugas dan kewajiban dari karyawan, kontrak kerja hanya sebatas apa yang tertulis di dalam kontrak tertulisnya. Sehingga, tidak ada hal yang membuat karyawan merasa rugi ketika harus meninggalkan organisasinya untuk mendapat timbal balik yang lebih baik.

6. Hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif terhadap komitmen normatif. Dapat dilihat dari hasil uji regresi bahwa kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen normatif.

Ini dikarenakan di dalam kontrak psikologis transaksional keterlibatan karyawan sangat dibatasi. Selain itu, tugas dan kewajiban karyawan hanya sebatas apa yang sudah ditulis di dalam kontrak kerja. Sehingga, untuk mendapatkan hal yang lebih seperti gaji, kesempatan promosi, dan pengembangan karir tentu akan sulit. Hal itu membuat tidak adanya keterikatan secara moral diantara karyawan dengan organisasi. Sehingga sulit untuk memunculkan komitmen normatif di dalam diri mereka.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil penelitian ini, dikemukakan hasil bahwa organisasi perlu untuk memperhatikan dalam hal pemenuhan kontrak psikologis baik yang relasional maupun transaksional. Karena dengan memperhatikan kontrak psikologis mereka, harapan dan keinginan karyawan akan terpenuhi sehingga akan timbul komitmen di dalam diri mereka. Pemenuhan kontrak psikologis itu bisa berwujud dalam bentuk pemberian kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung bisa diwujudkan dalam hal pemberian gaji yang layak dan pemberian insentif bagi karyawan yang lembur sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Dengan memperhatikan pemberian insentif lembur, karyawan akan merasa kerja kerasnya dihargai oleh organisasi. Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung bisa diwujudkan dengan cara mengadakan rekreasi bersama yang melibatkan seluruh keluarga dari setiap karyawan, mengadakan kegiatan outbound untuk menciptakan keakraban diantara para karyawan, mengadakan kegiatan keagamaan (misalnya, dengan mengadakan pengajian akbar yang mengundang penceramah terkenal). Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan jenjang karir yang jelas bagi setiap karyawan. Dengan adanya jenjang karir yang jelas, setiap karyawan akan terpacu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, kontinuans, dan normatif yang tidak dibahas di dalam penelitian ini, diantaranya disiplin kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.
2. Pada kuesioner yang telah disebar, peneliti mencantumkan pertanyaan terbuka kepada responden. Namun pertanyaan terbuka tersebut tidak mendapat respon yang diharapkan. Sehingga informasi tambahan didalam penelitian ini masih sangat kurang.

REFERENSI

Anggraeni, A. I. (2014). Kontrak Psikologis Sebagai Upaya Mempertahankan Karyawan Dalam Situasi Perubahan :

Behery, M., Paton, R. A., & Hussain, R. (2012). Psychological contract and organizational commitment the mediating effect of transformational leadership. *Competitiveness Review*, 22(4), 299–319. <https://doi.org/10.1108/10595421211247141>



- Castaing, S. (2006). The Effects of Psychological Contract Fulfilment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service. *Public Policy and Administration*, 21(1), 84–98. <https://doi.org/10.1177/095207670602100106>
- Cohen, A. (2011). Values and psychological contracts in their relationship to commitment in the workplace. *Career Development International*, 16(7), 646–667. <https://doi.org/10.1108/13620431111187272>
- Effendi, S., & Tukiran. (2012). *metode penelitian survei* (edisi ke 3). jakarta: LP3ES.
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pa*, 1(2).
- Ferdinand, A. (2006). *metode penelitian manajemen: pedoman penelitian penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. semarang.
- Ghozali, I. (2013). *aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. semarang.
- Hughes, L. W., & Palmer, D. K. (2007). An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 143–156. <https://doi.org/10.1177/1071791907308052>
- Jayanti, S. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kota Semarang.
- khaerul umam. (2010). *perilaku organisasi*. bandung: pustaka setia.
- Lub, X., Bijvank, M. N., Bal, P. M., Blomme, R., & Schalk, R. (2012). Different or alike?: Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(4), 553–573. <https://doi.org/10.1108/09596111211226824>
- McDonald, David J; Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84–91. <https://doi.org/10.1108/01437730010318174>
- McInnis, K. J., Meyer, J. P., & Feldman, S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 165–180. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.007>
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530–1556. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x>
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nasution, F. L. D. (2013). Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja Outsourcing di Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing, 0, 19–29.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations; understanding written and unwritten agreements*. Thousand oaks, CA:Sage.
- Rousseau, D.M. & Schalk, R. (2000). *Psychological Contracts in Employment: Cross-national Perspectives*. Sage, In Press.
- Salanova, M., Lorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34(1), 43–73. <https://doi.org/10.1177/1046496402239577>
- Sam, A., & Professor, A. (2014). A Conceptual Study on Impact of Psychological Contract



on Work-Life Integration. *International Journal of Advanced Research Journal* www.Journalijar.Com *INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH*, 2(4), 1058–1062.

Sapitri, R. (2016). *Jom Fisip* Vol. 3 No.1 Februari 2016 1, 3(1), 1–13.

Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005). Managing the Career Deal: the Psychological Contract As a Framework for Understanding. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7 Nov), 821–838. <https://doi.org/10.1002/job.341>

Sukmana, U. (2016). PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SMK NEGERI KABUPATEN LAMPUNG BARAT Uza Sukmana 1, 1328–1336.

Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*.

Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). No Title, 6(1), 1–9.