

Profil kontrak psikologis dan komitmen pekerja muda terhadap perusahaan

Sinta Jeanita, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287093&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Tingkat turnover tertinggi terjadi pada kalangan pekerja muda yang umumnya baru lulus dari bangku pendidikan. Turnover dapat terjadi karena tidak terpenuhinya harapan-harapan pekerja sehingga mereka keluar. Kontrak psikologis merupakan konsep yang tepat untuk memahami komitmen pekerja. Keadaan diatas mendorong peneliti untuk melihat gambaran kontrak psikologis dan komitmen pekerja muda terhadap perusahaan.

Metode pengambilan sampel dengan cara accidental. Responden sebanyak 94 pekerja perusahaan dengan masa kerja dibawah tiga tahun dengan pendidikan sekurang-kurangnya S1. Kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data, kuesioner kontrak psikologis dan kuesioner komitmen terhadap perusahaan.

Studi ini menunjukkan bahwa pekerja muda memiliki persepsi yang seragam, akan harapan-harapan mereka. Dalam hal ini perusahaan tampak memiliki kekuatan besar dalam mengontrol pekerjaanya. Sementara persepsi individu terhadap kewajibannya tampak bervariasi, ini menunjukkan subjektivitas dari rasa kewajiban pekerja muda. Pekerja muda memiliki keyakinan bahwa kontrak psikologis mereka bersifat relasional. Kontrak psikologis transaksional dan retasional tidak berada dalam satu kontinum yang berlawanan, namun terletak paralel. Komitmen yang mereka miliki belum terdiferensiasi. Secara umum terdapat dua macam komitmen pada pekerja muda, yaitu komitmen afektif-normatif dan komitmen kesinambungan. Ini dapat dimaklumi mengingat belum cukup waktu bagi pekerja muda untuk mengenal nilai-nilai perusahaan. Aspek-aspek kontrak psikologis : kemajuan yang cepat, pemberitahuan sebelumnya bila hendak keluar, dan sekurang-kurangnya bekerja 2 tahun melatarbelakangi tingkat komitmen individu di awal karirnya. Komitmen lebih ditentukan oleh diri individu yang terlibat.