



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL,
RELASIONAL, DAN PERSEPSI PELANGGARAN KONTRAK
PSIKOLOGIS ANTARA KARYAWAN PERMANEN DAN
KONTRAK**

*(Differences of Transactional Psychological Contract, Relational, and
Psychological Contract Breach Between Permanent and Temporary Employees)*

SKRIPSI

CATUR AJI PAMUNGKAS

0806344452

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM SARJANA REGULER
DEPOK
JULI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL,
RELASIONAL, DAN PERSEPSI PELANGGARAN KONTRAK
PSIKOLOGIS ANTARA KARYAWAN PERMANEN DAN
KONTRAK**

*(Differences of Transactional Psychological Contract, Relational, and
Psychological Contract Breach Between Permanent and Temporary Employees)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

CATUR AJI PAMUNGKAS

0806344452

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM SARJANA REGULER**

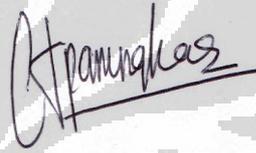
DEPOK

JULI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Catur Aji Pamungkas
NPM : 0806344452
Tanda Tangan :



Tanggal : 1 Juli 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Catur Aji Pamungkas
NPM : 0806344452
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Perbedaan kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Reguler Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1:



(Dra. Corrina D. S. Riantoputra, M.Com., Ph.D.)
NIP. 196710141993032005

Pembimbing 2:



(Adi Respati S.Psi., M.Si)
NIP. 080603001

Penguji 1:



(Dra. Siti Farida Haryoko B.T., M.Psi.)
NIP. 195109301976032002

Penguji 2:



(Dewi Maulina S.Psi., M.Psi.)
NIP. 197902092010122003

Depok, Juli 2012

Disahkan Oleh,

Ketua Program Sarjana Fakultas Psikologi

Universitas Indonesia



(Prof. Dr. Frieda M. Mangunsong Siahaan, M.Ed.)
NIP. 195408291980032001

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Indonesia



(Dr. Wilman Daulan Mansoer, M.Org.Psy.)
NIP. 194904031976031002

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena anugerah berupa kesempatan dan kemudahan dari-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada beberapa pihak yang telah membantu dan membimbing penulis :

1. Kepada yang terhormat kedua dosen pembimbing, Dra. Corrina Deborah Silalahi M.Com., Ph.D. dan Adi Respati S.Psi., M.Si yang telah sabar membimbing, membantu, memberikan motivasi dan berbagi ilmu kepada penulis.
2. Kepada Imelda Ika Dian Oriza S.Psi., M.Psi. sebagai pembimbing akademis yang telah membantu penulis dalam perkuliahan selama 4 tahun.
3. Kepada kedua orang tua penulis, Sumanta Pandi (Bapak) dan Sri Bakti Utari (Ibu) yang selalu membantu, mendoakan, dan membimbing penulis di setiap waktu.
4. Kepada keluarga penulis, Mas Didit, Mbak Anti, dan Mas Iwan selaku kakak dari penulis yang memberikan dukungan serta menjadi teman diskusi penulis.
5. Kepada Bapak Vigara yang telah mengizinkan penulis untuk mengambil data di perusahaanya.
6. Kepada teman-teman payung penelitian, Breda dan Yunda yang telah sangat membantu dalam proses penelitian.
7. Kepada Mulyadi, Azhari, dan Hari yang selama penulis melakukan penelitian menjadi teman berbagi cerita.
8. Kepada teman-teman Psikomplit dan OSK yang telah mewarnai hari-hari penulis selama 4 tahun ini.

Skripsi ini disusun dengan segenap kemampuan penulis namun tidak menutup kemungkinan untuk adanya kekurangan. Bila dalam skripsi ini ada yang ingin didiskusikan dapat melalui email caturaji@yahoo.com.

Depok, 1 Juli 2013
Catur Aji Pamungkas

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Catur Aji Pamungkas
NPM : 0806344452
Program Studi : Reguler
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Perbedaan Kontrak Psikologis Transaksional, Relasional, dan Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis antara Karyawan Permanen dan Kontrak”

beserta perangkat (jika ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihkan bentuk, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 1 Juli 2012

Yang menyatakan



(Catur Aji Pamungkas)

NPM : 0806344452

ABSTRAK

Nama : Catur Aji Pamungkas
Program Studi : Psikologi
Judul : Perbedaan kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan kontrak psikologis transaksional, kontrak psikologis relasional, dan pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak. Pengukuran kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional menggunakan alat ukur *Psychological Contract Inventori* (Rousseau, 2000) dan pengukuran persepsi pelanggaran kontrak psikologi menggunakan alat ukur *Psychological Contract Breach Global Scale* (Robinson & Morrison, 2000). Partisipan berjumlah 183 orang karyawan dari sebuah perusahaan transportasi dan logistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada kontrak psikologis transaksional, kontrak psikologis relasional dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak.

Kata Kunci: Kontrak Psikologis Transaksional, Kontrak Psikologis Relasional, Pelanggaran Kontrak Psikologis, Perbedaan Status kepegawaian,

ABSTRACT

Name : Catur Aji Pamungkas
Study Program : Psychology
Title : Differences of Transactional Psychological Contract
Relational, and Psychological Contract Breach Between
Permanent and Temporary Employees

This research aims to discover the differences of transactional psychological contract, relational psychological contract, and psychological contract breach between permanent and temporary employees. Transactional psychological contract and relational psychological contract was measured using Psychological Contract Inventory (Rousseau, 2000) and psychological contract breach was measured using Psychological Contract Breach (Global Scale) (Robinson & Morrison, 2000). Participants are 183 employees from transportation and logistic company. The main result of this research shows that there is no difference in transactional psychological contract, relational psychological contract, and psychological contract breach between permanent and temporary employees.

Key words: Psychological Contract Transactional, Psychological Contract Relational, Psychological Contract Breach, Work Status

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas	ii
Halaman Lembar Pengesahan	iii
Ucapan Terimakasih	iv
Halaman Persetujuan Publikasi.....	v
Abstrak	iv
Abstract	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Lampiran.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika penulisan.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	6
2.1 Status Kepegawaian	6
2.2 Kontrak Psikologis	8
2.2.1 Pengertian Kontrak Psikologis	8
2.2.2 Bentuk Kontrak Psikologis	10
2.2.3 Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis.....	12
2.3 Dinamika Perbedaan Status Kepegawaian terhadap Kontrak Psikologis Transaksional, Kontrak Psikologis Relasional, dan Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis.....	13
2.4 Model Penelitian	16
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Masalah Penelitian	17
3.2 Disain Penelitian	17
3.3 Partisipan Penelitian.....	18
3.4 Instrumen Penelitian.....	19
3.4.1 Bentuk Instrumen Penelitian	19
3.4.2 Alat Ukur Penelitian.....	19
3.5 Prosedur Penelitian.....	21
3.5.1 Tahap Persiapan Penelitian	21
3.5.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian	22
3.5.3 Tahap Pengolahan Data	23
3.5.4 Metode Analisis.....	23
BAB 4 ANALISIS DAN INTREPETASI HASIL.....	24
4.1 Gambaran Demografis Partisipan.....	24
4.1.1 Gambaran Status Kepegawaian Partisipan.....	24
4.1.4 Gambaran Umur, Jenis Kelamin Pendapatan, Pendidikan dan Lama Kerja.....	25
4.2 Gambaran Kontrak Psikologis Transaksional, Kontrak Psikologis Relasional, dan Pelanggaran Kontrak Psikologi.....	26
4.3 Korelasi Antar Variabel dan Reliabilitas.....	27

4.4 Hasil Penelitian.....	29
BAB 5 KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN.....	31
5.1 Kesimpulan.....	31
5.2 Diskusi.....	31
5.2.1 Diskusi Hasil Penelitian.....	31
5.2.2 Keterbatasan Penelitian.....	35
5.3 Saran.....	35
5.3.1 Saran Metodologis.....	35
5.3.2 Saran Praktis.....	36
DAFTAR PUSTAKA.....	36
LAMPIRAN.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Gambaran Umum.....	43
Lampiran 2: Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Lampiran 3: Hasil Korelasi	47
Lampiran 4: Hasil Utama	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika terhadap lingkungan bisnis yang tidak terduga menyebabkan organisasi dipaksa untuk cepat dalam beradaptasi (Moorman & Harland, 2002). Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mempekerjakan karyawan berbasis temporer atau kontrak (Nollen & Axel, 1996). Mempekerjakan karyawan kontrak dianggap mampu membantu organisasi dalam beradaptasi karena karyawan tersebut dapat dipekerjakan dan diberhentikan sesuai dengan situasi bisnis (Chambel & Castanheira, 2005). Selain itu, karyawan kontrak juga dianggap dapat mengurangi biaya tenaga kerja (Feldman, Doeringhaus, & Turnley, 1994) serta dapat memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang lebih efisien (Conway & Briner, 2005).

Melihat berbagai keuntungan mempekerjakan karyawan kontrak, negara maju seperti Amerika Serikat (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000), Eropa (De Cuyper, Isaksson, & De Witte, 2005), dan China (Yang & Zhou, 1999) menunjukkan peningkatan jumlah karyawan kontrak. Fenomena karyawan kontrak tidak hanya terjadi di negara-negara besar saja tetapi juga di Indonesia. Menurut Lembaga Buruh Internasional (ILO) pada tahun 2010 jumlah buruh kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan buruh permanen yaitu 65 persen berbanding 35 persen (Indonesiamedia.com, 2012). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak sudah menjadi bagian penting dalam ekonomi dunia (Allanm, Brosnan, Horwitz & Walsh, 2001) dan strategi dari perusahaan di banyak negara.

Ketergantungan perusahaan akan adanya karyawan kontrak tidak membuat karyawan kontrak mendapatkan perlakuan yang sama dengan karyawan permanen. Menurut Van Dyne dan Ang (1998) perbedaan status kepegawaian dapat mempengaruhi persepsi kewajiban organisasi terhadap karyawan. Hal tersebut ditandai dengan sulitnya status kepegawaian kontrak mendapatkan investasi berupa pengembangan, pelatihan, dan promosi jabatan dibandingkan dengan status kepegawaian permanen (Virtanen, Kivimaki, Virtanen, Elovainio & Vahtera, 2003).

Hal tersebut didukung oleh Booth, Francesconi, dan Franck (2002) yang menemukan bahwa karyawan kontrak rata-rata menerima gaji yang lebih rendah 16 persen (pada laki-laki) dan 13 persen (pada perempuan) dibandingkan dengan karyawan permanen. Menurut Isaksson, Cuyper, Oettel, dan Witte (2010) organisasi memberikan sedikit investasi kepada karyawan kontrak karena karyawan kontrak hanya bekerja sementara waktu sehingga tidak mungkin untuk dapat mengembalikan investasi yang diberikan secara maksimal.

Perbedaan perlakuan antar status kepegawaian dapat menyebabkan perbedaan pada kontrak psikologisnya. Kontrak psikologis didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kewajiban timbal balik antara individu dengan organisasi (Rousseau, 1995). Keyakinan pada kontrak psikologis didasari oleh janji-janji implisit dan eksplisit (Briner & Conway, 2005). Kontrak psikologis dikategorikan menjadi dua bentuk. Pertama adalah kontrak psikologis transaksional, yaitu keyakinan individu terhadap kontrak yang melibatkan pengaturan jangka pendek, eksplisit, menekankan pada aspek ekonomi (Rousseau, 1995), dan isinya tertulis (Conway & Briner, 2005). Kedua adalah kontrak psikologis relasional, yaitu keyakinan individu terhadap kontrak psikologis yang dinamis, menekankan pada aspek sosio-emosional (Millward & Brewerton, 2000), jangka panjang, tidak spesifik, implisit, menekankan pada pertukaran personal, dan berdasarkan pada pertukaran nilai (Conway & Briner, 2005).

Setiap bentuk kontrak psikologis memiliki potensi untuk dilanggar namun tingkatnya dapat berbeda. Persepsi pelanggaran kontrak psikologis digambarkan sebagai proses kognitif dimana individu membandingkan apa yang dia dapatkan dengan apa yang telah dijanjikan oleh organisasi (Robinson & Morrison, 1997). Selain itu menurut Robinson dan Morrison (2000), pelanggaran kontrak psikologis adalah persepsi negatif bahwa organisasi melanggar janji dalam hubungan kerja. Menurut Guest dan Clinton (2005) potensi terhadap persepsi pelanggaran kontrak psikologis transaksional jarang terjadi karena isi kontrak tercantum secara tertulis. Artinya, keyakinan terhadap kontrak yang tercantum dalam perjanjian kerja tertulis akan sedikit menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan dan organisasi sehingga persepsi pelanggaran kontrak psikologis dapat diminimalisir. Pada kontrak psikologis relasional, persepsi pelanggaran kontrak

psikologis lebih sering terjadi karena isinya lebih terbuka untuk diinterpretasi sehingga sering menimbulkan salah tafsir antara karyawan dan organisasi. (Isaksson, Cuyper, Oettel, & Witte, 2010).

Dari penelitian sebelumnya ditemukan inkonsistensi hasil pada karyawan kontrak dan permanen dalam kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis. Pada penelitian Milward dan Hopkins (1998); Milward dan Brewerton (2000) menemukan bahwa terdapat perbedaan kontrak psikologis transaksional yang signifikan antara karyawan permanen dan kontrak. Karyawan kontrak diketahui memiliki kontrak psikologis transaksional yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan permanen. Berbeda dengan kedua peneliti tersebut, McDonald dan Makin (2000) serta Cuyper dan Witte (2006) menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan permanen dengan karyawan kontrak dalam kontrak psikologis transaksional.

Pada penelitian yang membahas perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan kontrak dan permanen, Cuyper dan Witte (2006) menemukan terdapat perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan permanen dan kontrak pada karyawan di sektor industri, industri jasa, institusi penelitian, dan rumah sakit. Hasil tersebut didukung oleh beberapa peneliti seperti Milward dan Hopkins (1998); Milward & Brewerton (2000); Cuyper dan Witte (2007) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan kontrak relasional yang signifikan antara karyawan permanen dan kontrak. Dalam penelitian tersebut dilaporkan bahwa karyawan kontrak memiliki kontrak psikologis relasional yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan permanen. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, McDonald dan Makin (2000) menemukan bahwa tidak ada perbedaan kontrak psikologis relasional yang signifikan antara karyawan kontrak dan permanen.

Pada penelitian yang membahas perbedaan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan kontrak dan permanen, beberapa peneliti seperti Guest dan Conway (1998); Isaksson, Cuyper, Oettel, dan Witte (2010) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan kontrak dan permanen. Karyawan kontrak diketahui memiliki persepsi

pelanggaran kontrak psikologis yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan permanen. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Conway dan Briner (2002) pada karyawan di *supermarket*, didapati bahwa status pekerjaan tidak berpengaruh terhadap persepsi pelanggaran kontrak psikologis.

Melihat inkonsistensi pada beberapa hasil penelitian yang melibatkan status kepegawaian terhadap kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis maka peneliti memutuskan untuk meneliti kembali hal tersebut. Pada penelitian ini, peneliti akan mencari tahu apakah terdapat perbedaan kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak. Peneliti menggunakan alat ukur *Psychological Contract Inventory* dari Rousseau (2000) pada disertasi John Bingham (2005) untuk mengetahui kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional pada karyawan kontrak dan permanen. Untuk mengukur persepsi pelanggaran kontrak psikologis secara umum peneliti menggunakan alat ukur *Psychological Contract Branch* (Global Scale) (2000) dari Sandra L. Robinson dan Elizabeth W. Morrison.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan kontrak psikologis transaksional antara karyawan permanen dan kontrak?
2. Apakah terdapat perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan permanen dan kontrak?
3. Apakah terdapat perbedaan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kontrak psikologis transaksional, kontrak psikologis relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan kontrak dan permanen.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat ilmiah dari penelitian ini adalah dapat memperkaya kajian tentang kontrak psikologis serta status kepegawaian. Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu dapat memberikan masukan terhadap perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan teori yang mendasari penelitian ini, yaitu status kepegawaian, kontrak psikologis transaksional, relasional, dan pelanggaran kontrak psikologis. Selain itu dalam bab ini juga diuraikan tentang rumusan hipotesis penelitian dan gambaran model penelitian.

Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang masalah penelitian, desain penelitian yang digunakan, responden penelitian yang dipilih, instrument penelitian dan juga prosedur penelitian yang dilaksanakan.

Bab 4 Analisa dan Interpretasi Hasil

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan interpretasi hasil penelitian.

Bab 5 Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan diskusi yang didapat dari penelitian serta saran yang dapat diberikan untuk perbaikan penelitian dan saran praktis.

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti akan memberikan penjelasan tentang status kepegawaian, kontrak psikologis yang terdiri dari kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis. Selain itu peneliti juga akan menerangkan dinamika perbedaan status kepegawaian terhadap kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis, rumusan hipotesis penelitian, dan model penelitian.

2.1 Status Kepegawaian

Pengertian status kepegawaian menurut OECD (2002) adalah status dari karyawan berdasarkan perjanjian kerja eksplisit dan implisit dengan orang lain ataupun organisasi. Selain itu menurut definisi yang diambil dari (direct.gov.uk, 2012) status kepegawaian merupakan kedudukan hukum seseorang sebagai karyawan di tempat dia bekerja. Dari penjabaran tentang definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa status kepegawaian adalah kedudukan hukum karyawan berdasarkan perjanjian kerja.

Perbedaan status kepegawaian sudah umum terjadi di negara-negara besar seperti Amerika (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000), Eropa (De Cuyper, Isaksson, & De Witte, 2005), dan China (Yang & Zhou, 1999). Selain itu, dalam beberapa penelitian tentang status kepegawaian para peneliti juga telah membedakan status kepegawaian menjadi karyawan permanen dan temporer (Rousseau & Wade Benzoni, 1995; De Jong, Shalk, & De Cuyper, 2009), dan *voluntary temporary worker* dan *involuntary temporary worker* (Elingson, Gruys, & Sackett, 1998). *Voluntary temporary worker* merupakan karyawan yang memilih status kerja kontrak atas dasar keinginannya sedangkan *involuntary temporary worker* merupakan karyawan yang memilih status kerja kontrak karena terpaksa (tidak ada pekerjaan lain)

Di Indonesia pengaturan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pada Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa status kepegawaian dibedakan menjadi dua yaitu karyawan dengan

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau dapat disebut dengan karyawan kontrak, dan karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dapat disebut karyawan permanen.

Tujuan organisasi membuat beberapa kategori status kepegawaian adalah agar organisasinya lebih efisien. Menurut Chambel dan Castanheira (2005) mempekerjakan karyawan kontrak dianggap mampu membantu organisasi dalam beradaptasi terhadap lingkungan bisnis yang ada. Hal tersebut membuat karyawan kontrak dapat mengurangi biaya tenaga kerja (Feldman, Doeringhaus, & Turnley, 1994).

Akan tetapi, perbedaan status kepegawaian dapat mempengaruhi perlakuan organisasi terhadap karyawan. Menurut Levanoni dan Sales (1990) terjadi perbedaan perlakuan yang dihadapi oleh karyawan dengan status kepegawaian kontrak. Karyawan kontrak ditemukan mendapatkan variasi tugas, otonomi, dan kesempatan untuk peningkatan pengetahuan yang berbeda dibandingkan dengan karyawan permanen. Hal serupa juga dikemukakan oleh Virtanen, Kivimaki, Virtanen, Elovainio dan Vahtera (2003) yang menyatakan bahwa organisasi melakukan kebijakan yang berbeda antara karyawan permanen dan kontrak dalam pengembangan, pelatihan dan promosi jabatan. Selanjutnya Booth, Francesconi, dan Franck (2002) pada penelitiannya menemukan bahwa karyawan kontrak rata-rata menerima gaji yang lebih rendah 16 persen (pada laki-laki) dan 13 persen (pada perempuan) dibandingkan dengan karyawan permanen.

Menurut Van Dyne dan Ang (1998) persepsi kewajiban organisasi terhadap karyawan seperti gaji, tunjangan, akses pelatihan, dan kesempatan kenaikan pangkat dipengaruhi oleh status kepegawaian. Hal ini membuat seorang individu yang status kepegawaiannya berbeda memiliki hak yang berbeda pula dari organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa perbedaan status kepegawaian karyawan dapat mempengaruhi perlakuan yang diterima, hak yang dimiliki, serta persepsi organisasi terhadap karyawan.

2.2 Kontrak Psikologis

Konsep kontrak psikologis diperkenalkan pertama kali oleh Agraryris (1960), Levinson dkk, (1962) dan Schein (1965) yang kemudian disebut pelopor kontrak psikologi periode pertama. Kontrak psikologis periode pertama memiliki beberapa kekurangan sehingga konsep kontrak psikologis periode kedua lahir. Kontrak psikologis periode kedua ini dipopulerkan oleh Rousseau pada tahun 1989. Rousseau menghidupkan kembali konsep kontrak psikologis dengan berbagai konsep yang berbeda dari sebelumnya. Hingga saat ini penelitian-penelitian tentang kontrak psikologis terus berkembang dan memfokuskan diri pada bentuk kontrak psikologis dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis (Conway & Briner, 2002)

2.2.1 Pengertian Kontrak Psikologis

Definisi Rosseau (1995) digunakan oleh peneliti seperti Conway dan Briner (2002), Gacovic dan Tetrick (2003), Van Dyne dan Ang (1998), serta Chambel dan Castanheira (2006). Definisi kontrak psikologis Menurut Rousseau (1989) adalah

“The term psychological contract refers to an individual’s belief regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between the focal person and another party. Key issues here include the belief that a promise has been made and a consideration offered in exchange for it, binding the parties to some set of reciprocal obligations” (p: 123)

Definisi kontrak psikologis Rousseau (1989) menekankan pada keyakinan terhadap janji dibandingkan dengan definisi-definisi sebelumnya yang lebih menekankan pada keyakinan terhadap ekspektasi (Conway & Briner, 2005). Perubahan dari “keyakinan terhadap ekspektasi” menjadi “keyakinan terhadap janji” terjadi karena janji dianggap lebih kontraktual dan juga spesifik dibandingkan dengan ekspektasi. Namun demikian, ekspektasi dan kewajiban tetap bisa dianggap sebagai kontrak psikologis ketika ekspektasi dan kewajiban tersebut didasarkan pada janji yang telah dibuat sebelumnya (Conway & Briner, 2005). Selanjutnya perkembangan studi kontrak psikologis lebih fokus pada janji

dan kewajiban dibandingkan dengan ekspektasi (Rousseau & McLean Parks 1993; Guzzo, Noonan, & Elron 1994; McLean Parks & Kidder 1994; Robinson, Kraatz, & Rousseau 1994; Robinson & Rousseau 1994; Robinson 1995, 1996; Morrison & Robinson 1997 dalam Conway & Briner, 2005).

Menurut Rousseau dan Mclean (1993) janji dianggap sebagai hal yang lebih khusus dibandingkan dengan ekspektasi sehingga setiap janji pasti melibatkan ekspektasi tetapi setiap ekspektasi belum tentu melibatkan janji. Janji didasari oleh komunikasi dan perilaku dari pihak lain sehingga individu meyakini janji itu akan direalisasikan, (contohnya adalah ketika karyawan yakin akan mendapatkan promosi jabatan karena sebelumnya manajernya telah menyatakan hal itu), sedangkan ekspektasi merupakan keyakinan tentang kemungkinan yang akan terjadi di masa datang atau tentang keyakinan normatif tentang apa yang seharusnya terjadi (contohnya adalah ketika karyawan yakin bahwa ketika kinerja dia baik maka dia seharusnya mendapatkan promosi jabatan padahal sebelumnya tidak pernah ada janji yang diberikan oleh organisasi tentang promosi jabatan) (Conway & Briner, 2005). Dari penjabaran di atas dapat diketahui bahwa janji lebih mengikat secara psikologis untuk dipenuhi dibandingkan ekspektasi (Guest, 1998).

Beberapa peneliti seperti Levinson (1962) dan Schein (1965) percaya bahwa kontrak psikologis terbentuk dari janji-janji yang diberikan secara implisit, namun menurut Conway dan Briner (2005) kontrak psikologis bisa terbentuk dari janji-janji implisit ataupun eksplisit. Janji eksplisit merupakan janji yang diperoleh secara verbal ataupun tertulis, contohnya ketika manajer memberikan janji berupa kenaikan pangkat sebagai imbalan atas penjualan yang meningkat, sedangkan janji implisit merupakan janji yang diperoleh dari interpretasi tentang pola pertukaran yang lalu atau pembelajaran tentang apa yang dialami oleh orang lain (Robinson & Rousseau, 1994). Dari pernyataan tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa kontrak psikologis terbentuk bukan hanya dari janji yang diberikan secara implisit namun juga janji yang diberikan secara eksplisit.

Selanjutnya menurut berbagai definisi tentang kontrak psikologis ditemukan bahwa kontrak psikologis menekankan pada subjektivitas sehingga hanya subjek yang terlibat yang bisa mengerti kontrak tersebut. Menurut Conway

dan Briner (2005) karyawan tidak sepenuhnya memahami maksud (janji) dari organisasi dan tidak sepenuhnya organisasi memahami maksud (janji) dari karyawan sehingga penafsiran terhadap kontrak psikologis tergantung pada individu itu sendiri. Janji yang eksplisit sekalipun masih tetap dapat diinterpretasikan secara subjektif. Konten kontrak yang dapat diukur seperti uang dipersepsi dengan subjektifitas yang rendah sedangkan loyalitas dipersepsi dengan subjektifitas yang tinggi. Selain itu, kontrak psikologis merupakan hubungan pertukaran yang timbal balik dan terus menerus sehingga interpretasi karyawan tentang kontrak psikologis dapat mengalami perubahan seiring dengan berjalanya waktu.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kontrak psikologis memiliki empat hal penting yang harus dipahami untuk dapat memahami esensi dari kontrak psikologis itu sendiri. Pertama, kontrak psikologis menekankan pada keyakinan terhadap janji. Kedua, kontrak psikologi terbentuk dari pesan yang implisit maupun eksplisit. Ketiga, kontrak psikologis dipersepsi secara subjektif. Keempat, kontrak psikologis merupakan hubungan timbal balik yang dapat berubah.

2.2.2 Bentuk Kontrak Psikologis

Bentuk dari kontrak psikologis merupakan substansi apa yang telah mereka janjikan baik secara implisit maupun eksplisit untuk ditukar (Conway & Briner, 2005). Rousseau (1990) memperoleh item-item kontrak psikologis dari hasil wawancara dengan para manajer tentang janji-janji yang mereka dapat serta berikan dari dan kepada karyawan. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa karyawan memberikan janji kepada organisasi dalam beberapa item seperti kerja lembur, loyalitas, secara sukarela mengerjakan tugas yang bukan menjadi pekerjaannya, menolak untuk membantu kompetitor perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, dan bekerja minimal dua tahun, sedangkan janji-janji yang diberikan oleh perusahaan adalah promosi, bayaran yang tinggi, bayaran yang sesuai dengan performa kerja, pelatihan, *job security*, pengembangan karir, dan membantu dalam masalah personal. Item-item dalam kontrak psikologis sangat banyak sehingga untuk mempermudah dalam memahaminya dibuatlah kategorisasi.

Sejauh ini kategori yang paling sering digunakan untuk bentuk kontrak psikologis terdiri dari dua bentuk (Rousseau, 1989).

Bentuk kontrak psikologis yang pertama adalah kontrak psikologis transaksional. Menurut Rousseau (1995) kontrak psikologis transaksional merupakan kontrak yang melibatkan pengaturan jangka pendek, berfokus pada ekonomi. Selain itu, menurut Blau (1964) kontrak transaksional juga ditandai dengan perjanjian eksplisit yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu, statis, sempit dan mudah untuk diamati. Isi dari kontrak transaksional antara lain adalah gaji dan pelatihan sehingga isi dari kontrak psikologis transaksional kemungkinan besar sudah tercantum secara tertulis. Graham dan Organ (1993) menyatakan bahwa tidak ada alasan bagi karyawan dengan kontrak transaksional untuk dapat berkomitmen terhadap hal-hal yang berada diluar tugasnya sehingga altruisme tidak mungkin terjadi dan diharapkan (MacNeil, 1985). Hal tersebut terjadi karena kontrak transaksional menekankan pada pertukaran ekonomi sehingga karyawan akan sekedar memenuhi persyaratan kerja minimal (Bingham, 2005), bukan untuk bekerja yang melebihi harapan organisasi (Shore dkk., 2003).

Bentuk kontrak psikologis yang kedua adalah kontrak psikologis relasional. Kontrak psikologis relasional mempunyai ciri yang lebih dinamis, menekankan pada aspek sosio-emosional (Millward & Brewerton, 2000), jangka panjang, tidak spesifik, implisit, menekankan pada pertukaran personal, berdasarkan pada pertukaran nilai (Conway & Briner, 2005), berorientasi pada hubungan dan berdasarkan atas kepercayaan (Rousseau, 1995). Isi dari kontrak psikologis relasional antara lain adalah membantu masalah dan memperdulikan kesejahteraan karyawan. Tujuan dari kontrak relasional ini adalah untuk membangun dan mempertahankan hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. Selain itu kontrak relasional sifatnya terlalu terbuka dan seringkali dapat menimbulkan kesalahpahaman isi kontrak antara karyawan dan organisasi. Menurut Conway dan Briner (2005) kontrak relasional dan kontrak transaksional merupakan kontrak yang terpisah sehingga seorang karyawan bisa saja mendapatkan dua kontrak tersebut.

Selanjutnya dalam mengukur bentuk kontrak psikologis transaksional dan relasional Rousseau dan McLean (1990) menggunakan lima dimensi dalam

pengukurannya. Dimensi pertama adalah *focus* yaitu sasaran dari kontrak (ekonomi atau sosioemosional). Dimensi kedua adalah *time frame* yaitu jangka waktu hubungan kerja antara karyawan dan organisasi (jangka panjang atau jangka pendek). Dimensi ketiga adalah *stability* yaitu sejauh mana kontraknya dapat diubah (stabil atau dinamis). Dimensi keempat adalah *scope* yaitu sejauh mana batas hubungan kerja dengan aspek kehidupan karyawan (sempit atau luas). Dimensi kelima adalah *tangibility* yaitu seberapa dapat diamati kontrak tersebut (*observable* atau *unobservable*)

Dari dimensi-dimensi tersebut Rousseau mengembangkan alat ukur *psychological inventory* (PCI) pada tahun 2000. Item-item PCI berjumlah 20 item untuk 10 pada masing-masing jenis kontraknya. Alat ukur tersebut didapatkan setelah Rousseau melakukan validasi pada 492 responden di US dan 138 Singapura namun menurut literatur terbaru (Dabos & Rousseau, 2004; Hui et al., 2004) diketahui bahwa beberapa item transaksional dan relasional pada alat ukur PCI tidak valid, sehingga Bingham (2005) hanya menggunakan 12 item PCI yang paling konsisten mengukur kontrak transaksional dan relasional.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur PCI dalam disertasi Bingham (2005) yang berjudul "*Multiple Obligations: Distinguishing the Dimensionality and Confirming the Role of Ideology within the Psychological Contract Framework*". Alat ukur tersebut digunakan karena dianggap telah melalui beberapa proses validasi serta memiliki nilai reliabilitas yang tinggi sehingga peneliti meyakini bahwa alat ukur tersebut sangat kredibel untuk digunakan pada penelitian ini.

2.2.3 Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis

Persepsi pelanggaran pada kontrak psikologis digambarkan sebagai proses kognitif dimana individu membandingkan apa yang dia dapatkan dengan apa yang telah dijanjikan oleh organisasi (Robinson & Morrison, 1997). Menurut Robinson dan Morrison (2000) pelanggaran kontrak psikologis adalah persepsi negatif bahwa organisasi melanggar janji dalam hubungan kerja sebagai bentuk penghargaan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada isi kontrak yang bisa diamati, persepsi pelanggaran kontrak psikologis bisa diminimalisir dan jarang terjadi karena isi dari kontraknya tidak menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan dan organisasi, sedangkan pada kontrak relasional, persepsi pelanggaran kontrak psikologis lebih sering terjadi karena isinya lebih terbuka untuk diinterpretasi sehingga sering menimbulkan salah tafsir antara karyawan dan organisasi (Isaksson, Cuyper, Oettel, & Witte, 2010).

Persepsi pelanggaran kontrak psikologis sering terjadi dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Dari survey yang dilakukan Robinson dan Rousseau (1994) terhadap karyawan didapatkan hasil bahwa 55 persen karyawan melaporkan bahwa ada beberapa poin janji yang dilanggar oleh organisasi dalam dua tahun pertama antara lain adalah pemberian pelatihan, kompensasi kerja, dan kesempatan untuk dipromosikan.

2.4 Dinamika Perbedaan Status Kepegawaian Terhadap Kontrak Psikologis Transaksional, Kontrak Psikologis Relasional, dan Pelanggaran Kontrak Psikologis

Perbedaan status kepegawaian dapat menyebabkan perbedaan pada kontrak psikologis yang dipersepsi. Menurut Rousseau (2004) tujuan karir dari karyawan mempengaruhi bagaimana karyawan membentuk kontrak psikologisnya. Karyawan kontrak memiliki kontrak kerja dengan waktu yang singkat dan terbatas sehingga memiliki hubungan kerja jangka pendek. Menurut Rosseau (1995) karyawan dengan hubungan jangka pendek cenderung untuk mempersepsi kontrak transaksional.

Akan tetapi, hubungan jangka pendek membuat organisasi meyakini bahwa karyawan kontrak tidak mungkin mampu mengembalikan investasi karena hanya dapat berkontribusi dalam jangka waktu yang singkat kepada organisasi (Isaksson, Cuyper, Oettel, Witte, 2010). Sehingga, karyawan kontrak menurut Virtanen, Kivimaki, Virtanen, Elovainio dan Vahtera (2003) memiliki kesulitan dalam mendapatkan pengembangan, pelatihan dan promosi jabatan dari organisasi dibandingkan dengan karyawan permanen. Hal tersebut didukung oleh Van Dyne dan Ang (1998) yang menyatakan bahwa perbedaan status kepegawaian dapat

mempengaruhi persepsi kewajiban organisasi terhadap karyawan seperti gaji, tunjangan, akses pelatihan, dan kesempatan kenaikan pangkat.

Gaji, tunjangan, akses pelatihan, dan pengembangan merupakan isi dalam kontrak psikologis transaksional. Jadi ketika organisasi hanya menjanjikan sedikit maka kemungkinan karyawan kontrak juga akan memiliki kontrak psikologis transaksional yang rendah. Sedangkan pada karyawan permanen yang mendapatkan pengembangan, pelatihan, serta gaji yang lebih tinggi maka akan memiliki kontrak psikologis yang tinggi.

Hipotesis 1: Terdapat perbedaan kontrak psikologis transaksional antara karyawan permanen dan kontrak.

Organisasi yakin bahwa dengan waktu bekerja jangka panjang, karyawan permanen mampu untuk mengembalikan seluruh investasi yang telah diberikan (Isaksson, Cuyper, Oettel & Witte, 2010) sehingga kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan pun sangat terbuka. Pemberian promosi jabatan dari organisasi kepada karyawan menimbulkan efek karyawan juga harus loyal dalam mengabdikan kepada organisasi sebagai balasan atas apa yang diberikan. Loyalitas dan hubungan kerja jangka panjang merupakan tanda bahwa karyawan memiliki kontrak relasional dengan organisasi (Conway & Briner, 2005).

Karyawan kontrak sering kali mendapatkan tempat kerja yang terisolasi dari pekerjaan lain (Rogers, 1995). Keterisolasian ini dapat menghambat interaksi sosial sehingga membatasi aliran umpan balik kepada pekerja kontrak (Morrison & Cummings, 1992). Terbatasnya umpan balik serta terisolasiannya karyawan kontrak dari pekerja lain membuat karyawan kontrak sedikit mendapatkan penghargaan sosial dan emosional dari organisasi. Hal tersebut didukung oleh Rousseau (1995) yang menyatakan bahwa pekerja kontrak tidak menerima penghargaan sosial dan emosional dari organisasi. Menurut Conway dan Briner (2005) kontrak psikologis relasional ditandai dengan adanya penghargaan sosial dan emosional dari organisasi. Dari pembahasan di atas diketahui bahwa jika karyawan kontrak sedikit mendapatkan penghargaan sosial dan emosional maka karyawan kontrak juga akan mempersepsi kontrak psikologis relasional yang

rendah. Perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan permanen dan kontrak telah dibuktikan pada penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Millward dan Brewerton (2000) serta Cuyper dan Witte (2006).

Hipotesis 2: Terdapat perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan permanen dan kontrak

Ketika karyawan membentuk persepsi negatif bahwa organisasi telah gagal memenuhi kontrak psikologisnya maka pemenuhan kontrak psikologisnya akan rendah (Webster & Adams, 2010) atau pelanggaran kontrak psikologisnya tinggi. Kontrak psikologis transaksional merupakan kontrak psikologis yang memungkinkan untuk dicek (Conway & Briner, 2005). Menurut Guest dan Clinton (2005) potensi terhadap pelanggaran kontrak psikologis sangat jarang bila kontrak psikologis itu dapat dicek karena kontrak yang dapat dicek keberadaannya akan sedikit menimbulkan kesalahpahaman antara kedua belah pihak (Isaksson, Cuyper, Oettel & Witte, 2010). Kontrak psikologis relasional terbentuk dari janji-janji implisit sehingga sifatnya terlalu terbuka dan seringkali terdapat kesalahpahaman persepsi tentang isi kontrak antara karyawan dengan organisasi. Hal tersebut membuat pelanggaran kontrak psikologis yang tinggi pada kontrak psikologi relasional.

Menurut dugaan awal peneliti, karyawan kontrak mempersepsi kontrak transaksional dan relasional yang rendah sehingga kemungkinan memiliki persepsi pelanggaran kontrak psikologis yang rendah. Sedangkan, pada karyawan permanen yang memiliki kontrak psikologis transaksional dan relasional yang tinggi kemungkinan untuk memiliki persepsi pelanggaran kontrak psikologis lebih tinggi. Oleh karena itu dapat disimpulkan karyawan permanen memiliki persepsi pelanggaran kontrak psikologis yang berbeda dibandingkan dengan karyawan permanen.

Argumentasi di atas didukung oleh Guest dan Conway (1998) yang menyatakan bahwa karyawan kontrak mempersepsi pelanggaran kontrak psikologis yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan permanen. Selain itu, Dorenbosch (2000) menemukan bahwa karyawan permanen memiliki persepsi

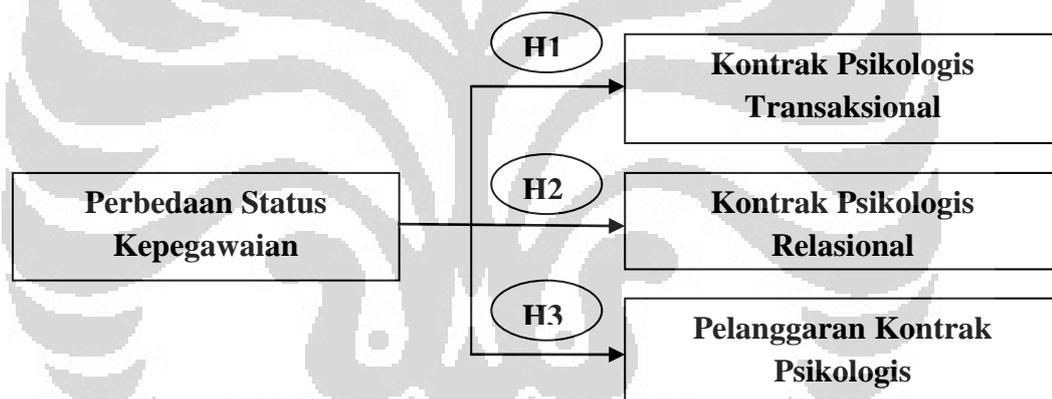
pelanggaran kontrak psikologis yang lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak (Isaksson, Cuyper, Oettel, & Witte, 2010).

Hipotesis 3: Terdapat perbedaan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak

2.5 Model Penelitian

Berikut ini adalah model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah diatas.

Bagan 2.1 Model Hubungan antara Perbedaan Status Kepegawaian dengan Kontrak Psikologis dan Pelanggaran Kontrak Psikologis



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas masalah penelitian, desain penelitian yang digunakan, responden penelitian yang dipilih, instrumen penelitian dan juga prosedur penelitian yang dilaksanakan.

3.1 Masalah Penelitian

Masalah utama dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan kontrak psikologis transaksional, kontrak psikologis relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan karyawan tetap?

3.2 Tipe dan Desain Penelitian

Berdasarkan tipe informasi yang dicari, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sebab pada penelitian ini data yang diperoleh di kuantifikasikan dalam bentuk angka-angka untuk kemudian diolah dengan perhitungan statistik untuk mengetahui hubungan antara variable (Kumar, 1996). Berdasarkan tipe penelitian, penelitian ini tergolong penelitian *ex post facto field study*. Dengan tipe penelitian ini, tidak dilakukan manipulasi pada variabel dan penelitian dilakukan dalam situasi alamiah (Seniati, Yulianto, dan Setiadi, 2009).

Berdasarkan jumlah kontak penelitian ini mengambil data hanya satu kali sehingga dapat digolongkan sebagai desain penelitian *cross sectional studies* (Kumar, 1996). Selain itu berdasarkan periode referensi, penelitian ini digolongkan sebagai *retrospective study design* sebab mengukur suatu fenomena, situasi, masalah yang telah terjadi sebelumnya (Kumar, 1999). Selanjutnya dalam perspektif sifat penelitian, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian non-eksperimental karena peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Kerlinger & Lee, 2000)

3.3 Partisipan Penelitian

Peneliti melakukan pengambilan data di industri transportasi dan logistik. Pengambilan data di tempat tersebut atas dasar kemudahan dan ketersediaan partisipan. Status kepegawaian di perusahaan ini terdiri dari karyawan permanen dan karyawan kontrak. Namun demikian, karyawan dengan status kontrak dibagi menjadi dua yaitu karyawan kontrak yang mempunyai kesempatan untuk menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak yang tidak mempunyai kesempatan untuk menjadi karyawan tetap.

Karyawan kontrak yang memiliki kesempatan untuk menjadi karyawan tetap awalnya hanya memiliki kontrak kerja enam bulan dua tahun, namun pada akhir masa kontraknya mereka akan dievaluasi berdasarkan kinerjanya untuk kemudian dipertimbangkan untuk menjadi karyawan tetap atau diputus kontraknya, sedangkan pada karyawan kontrak murni ini mereka mendapat kontrak pertahun yang kemudian setiap tahunnya dievaluasi untuk dipertimbangkan apakah kontraknya akan terus diperpanjang atau tidak. Karakteristik partisipan penelitian adalah karyawan yang memiliki perjanjian kerja kontrak atau karyawan yang memiliki perjanjian kerja permanen.

Menurut Gravetter dan Wallnau (2007) untuk mencapai distribusi data yang mendekati kurva normal dibutuhkan data minimal 30 orang. Selain itu Kerlinger (2000) menyatakan bahwa generalisasi yang dilakukan akan lebih akurat jika sampel berjumlah 30 orang atau lebih. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel sebanyak 200 orang, terbagi atas 100 orang karyawan permanen dan 100 orang karyawan kontrak. Untuk dapat memenuhi target sampel sejumlah 200 orang maka peneliti menyebarkan 225 kuesioner kepada karyawan PT. X melalui divisi *Human Resource Development*. Peneliti memberikan kuesioner lebih dari jumlah target karena tingkat pengembalian kuesioner biasanya rendah.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *non probability sampling* dengan cara *accidental sampling*. Teknik tersebut merupakan teknik pengambilan sampel dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sample penelitian

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 Bentuk Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Menurut Kumar (1996) kuesioner merupakan alat ukur dengan sejumlah pertanyaan tertulis dimana responden diminta untuk membaca pertanyaan, kemudian menginterpretasikan pertanyaan tersebut dan menjawabnya pada lembar kuesioner yang telah diberikan. Kuesioner terdiri dari dua bentuk pertanyaan. Bentuk pertama adalah pertanyaan tertutup dengan beberapa pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti dengan format skala Likert. Bentuk kedua adalah pertanyaan terbuka yang berisi data demografis responden.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data dengan jumlah yang banyak. Selain itu, kuesioner juga dapat menjaga anonimitas responden karena responden dapat mengisi data tanpa harus bertemu secara langsung dengan peneliti. Sehingga jawaban yang diberikan responden merupakan jawaban yang sebenarnya.

3.4.2 Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua alat ukur penelitian yaitu alat ukur untuk mengukur kontrak psikologis transaksional, kontrak psikologis relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis.

Untuk mengukur persepsi pelanggaran kontrak psikologis peneliti menggunakan alat ukur *Psychological Contract Breach* (Global Scale). Alat ini mengukur persepsi karyawan tentang apakah kontrak psikologis yang dimiliki telah dilanggar atau dipenuhi oleh organisasi. Alat ukur ini dikembangkan oleh Robinson dan Morrison (2000). Skala pengukuran pada alat ukur PCB adalah 1 sampai 6. 1 = “sangat tidak setuju”, 2 = “tidak setuju”, 3 = “agak tidak setuju”, 4 = “agak setuju”, 5 = “setuju”, 6 = “sangat setuju”.

Alat ukur ini dipilih karena peneliti hanya ingin melihat persepsi pelanggaran kontrak psikologis secara umum yang terjadi pada karyawan permanen dan kontrak. Selain itu alat ukur ini memiliki nilai reliabilitas 0,92 yang

merupakan indikasi kuat bahwa alat ukur ini memiliki item yang konsisten. Berikut akan peneliti tampilkan contoh item dari alat ukur PCB.

3.1 Kisi-Kisi Item PCB

	Indikator	Contoh Item
<i>Psychological Contract Breach</i>	Persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi melanggar kontrak psikologis	Saya tidak menerima setiap hal yang dijanjikan perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi saya

Untuk mengukur kontrak psikologi transaksional dan relasional peneliti menggunakan alat ukur *Psychological Contract Inventory* (PCI) milik Rousseau (2000) dalam disertasi dari John B. Bingham (2005) yang berjudul “*Multiple Obligations: Distinguishing the Dimensionality and Confirming the Role of Ideology within the Psychological Contract Framework*”. Skala pengukuran pada alat ukur ini adalah 1 sampai 5. 1 = “sangat tidak setuju”, 2 = “tidak setuju”, 3 = “agak setuju”, 4 = “setuju”, 5 = “sangat setuju”.

Alat ukur ini peneliti gunakan karena alat ukur ini memiliki reliabilitas yang baik, 0,71 (kontrak psikologis transaksional) dan 0,86 (kontrak psikologis relasional). Selain itu, alat ukur ini PCI dalam Bingham (2005) telah melalui beberapa proses seleksi item oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti berkesimpulan alat ukur yang peneliti gunakan sudah baik. Berikut akan peneliti tampilkan contoh item dari alat ukur PCI.

3.2 Kisi-Kisi Item PCI

	Indikator	Contoh Item
Transaksional	<ul style="list-style-type: none"> • Kewajiban organisasi kepada karyawan (ekonomi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Membayar karyawan sesuai tugas
Relasional	<ul style="list-style-type: none"> • Kewajiban organisasi kepada karyawan (sosio-emosional) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan

Selanjutnya pada kuesioner peneliti juga meminta data partisipan tentang status kepegaiannya dalam data demografi. Peneliti menyediakan dua alternatif pilihan jawaban yaitu (1) karyawan kontrak dan (2) karyawan tetap.

3.5 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini terdiri dari tiga tahapan. Pertama adalah tahapan persiapan. Dalam tahap persiapan ini peneliti melakukan adaptasi alat ukur dan melakukan uji coba alat ukur. Pada tahap kedua peneliti melakukan tahapan pelaksanaan. Kemudian yang terakhir atau tahapan yang ketiga peneliti melakukan tahapan pengolahan data.

3.5.1 Tahap Persiapan

Pada tahapan ini peneliti mengadaptasi alat ukur *Psychological Contract Inventory* (PCI) dari Bingham (2005) dan alat ukur *Psychological Contract Branch* (PCB) dari Robinsson dan Morrison (2000). Peneliti memilih alat ukur tersebut karena alat ukur tersebut memiliki alpha cronbach diatas 0,7. Menurut Guildford (1976), koefisien alat ukur sudah dapat dikatakan reliabel jika nilai kefesien reliabilitasnya minimal 0,70. Sehingga peneliti meyakini bahwa alat ukur ini memiliki item-item yang konsisten mengukur konstruk yang sama.

Selanjutnya peneliti mengadaptasi alat ukur dengan pengawasan dari pembimbing skripsi. Setelah alat ukur peneliti sudah dipastikan baik maka peneliti melakukan uji coba alat ukur kepada 26 karyawan. Uji coba alat ukur dilakukan di perusahaan tempat dimana peneliti akan mengambil data sehingga karakteristik responden dipastikan sama.

Peneliti menggunakan penghitungan reliabilitas *Internal consistency*. *Internal consistency* adalah perhitungan reliabilitas yang dilakukan untuk melihat homogenitas antar item-item dalam alat ukur. (Anasatasi & Urbina, 1997). Hasil uji coba alat ukur ditampilkan dalam bentuk tabel dibawah ini.

3.3 Hasil Reliabilitas

Instrumen	Jumlah Item	Alpha Cronbach
Kontrak Psikologis Transaksional	8 Item	0,925
Kontrak Psikologis Relasional	8 item	0,876
Pelanggaran Kontrak Psikologis	8 Item	0,865

Dari hasil uji coba reliabilitas, diketahui bahwa kedua alat ukur memiliki nilai *alpha cronbach* diatas 0,8. Sehingga alat ukur yang peneliti gunakan dapat dikatakan sudah reliabel. Setelah dipastikan bahwa alat ukur yang peneliti gunakan sudah reliabel maka peneliti sudah bisa untuk melakukan pengambilan data.

3.5.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini peneliti menyerahkan seluruh kuesioner penelitian (225 kuesioner) kepada pihak HRD PT. X untuk kemudian disebar sesuai dengan karakteristik karyawan yang peneliti butuhkan. Setelah itu peneliti diminta untuk menunggu selama dua minggu untuk memperoleh kembali kuesioner tersebut. Akan tetapi, setelah dua minggu menunggu peneliti hanya mampu mendapatkan 50 kuesioner yang terisi dan sisa kuesioner yang lainnya masih belum terisi. Setelah melakukan konsultasi dengan pihak HRD PT. X maka kami diberikan solusi untuk kembali meyebar kuesioner itu sendiri ke perusahaan-perusahaan cabang dari PT. X. Setelah 1 minggu menyebarkan kuesioner akhirnya peneliti mendapatkan lagi 143 kuesioner, sehingga total kuesioner yang kembali ke peneliti berjumlah 193.

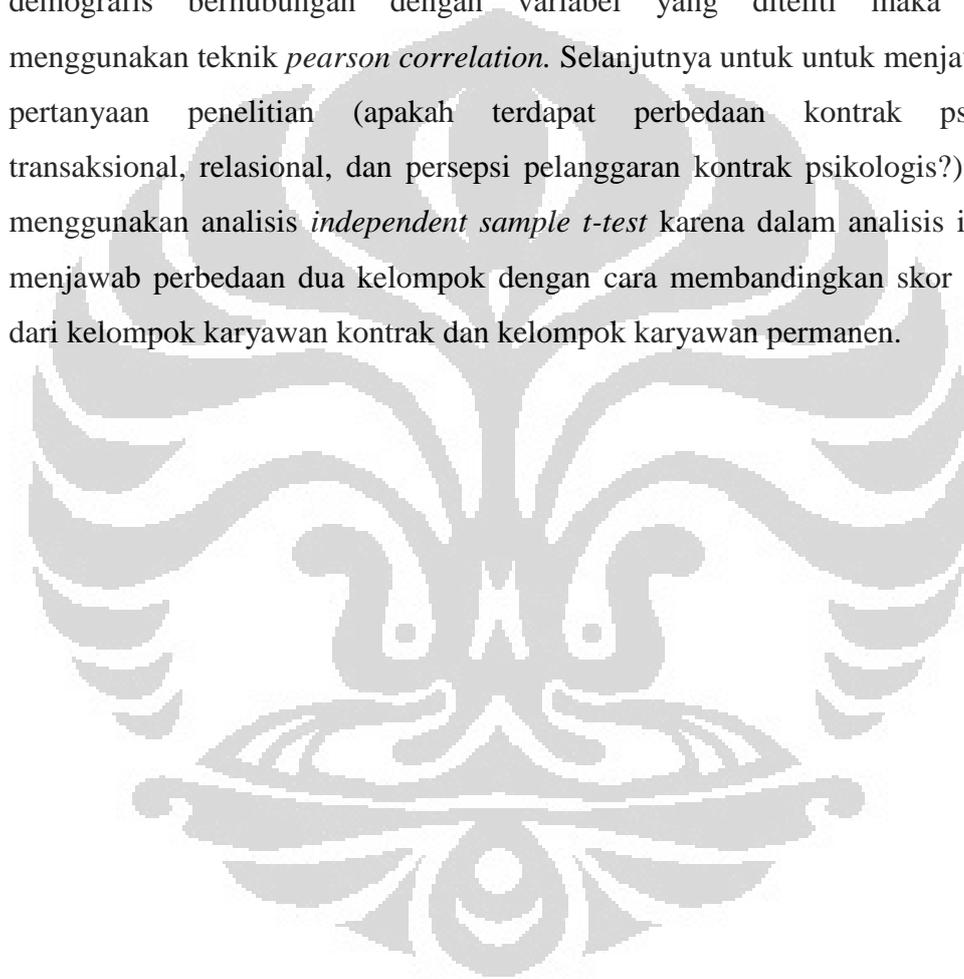
3.5.3 Tahap Pengolahan Data

Setelah data terkumpul kemudian peneliti melakukan pengolahan data. Pada tahap pertama pengolahan data, peneliti menyortir kuesioner yang telah terkumpul untuk mendapatkan kuesioner yang terisi dengan lengkap. Setelah itu, peneliti melakukan koding dan skoring untuk kemudian dimasukkan kedalam aplikasi statistik (SPSS). Setelah seluruh data diinput peneliti melakukan *cleaning*

data dengan melihat tabel deskriptif dan tabel frekuensi untuk memastikan bahwa tidak ada skor yang salah pada setiap item.

3.5.4 Metode Analisis

Dalam menjawab pertanyaan penelitian, peneliti menggunakan perhitungan statistik. Untuk mengetahui data karakteristik responden penelitian peneliti melakukan analisis deskriptif. Untuk mengetahui apakah variabel demografis berhubungan dengan variabel yang diteliti maka peneliti menggunakan teknik *pearson correlation*. Selanjutnya untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian (apakah terdapat perbedaan kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis?) peneliti menggunakan analisis *independent sample t-test* karena dalam analisis ini dapat menjawab perbedaan dua kelompok dengan cara membandingkan skor rata-rata dari kelompok karyawan kontrak dan kelompok karyawan permanen.



BAB IV

ANALISA DAN INTERPRETASI HASIL

Dalam bab ini, peneliti akan membahas mengenai hasil yang diperoleh dari pengambilan data dan pengolahan data secara statistik. Hasil yang akan peneliti uraikan dalam bab ini adalah gambaran umum responden, korelasi antar variabel, reliabilitas alat ukur dan hasil utama penelitian. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 183.

4.1 Gambaran Demografis Partisipan

Pada gambaran umum partisipan, peneliti akan memberikan gambaran keadaan demografis. Gambaran demografis penyebaran partisipan terdiri dari status kepegawaian, jenis kelamin, usia, pendapatan, pendidikan, dan lama kerja.

4.1.1 Gambaran Status Kepegawaian Partisipan

Pada penelitian ini karakteristik utama yang dibahas adalah status kepegawaian. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan proporsi status kepegawaian pada responden penelitian.

Tabel 4.1: Persentase Partisipan Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Status Kepegawaian	Permanen	87	48%
	Kontrak	96	52%
	Total	183	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan kontrak jumlahnya tidak jauh berbeda dengan jumlah karyawan permanen sehingga bisa dikatakan proporsi antara status kepegawaian kontrak dan permanen seimbang.

4.1.2 Gambaran Persebaran Jenis Kelamin, Umur, Pendapatan, Pendidikan dan Lama Kerja Pada Partisipan

Berikut peneliti tampilkan gambaran demografis dari karyawan permanen dan karyawan kontrak

Tabel 4.2: Persebaran Jenis Kelamin, Umur, Pendapatan, Pendidikan dan Lama Kerja Pada Partisipan

Karakteristik		Perm	Kont	Perm	Kont
Partisipan		(f)	(f)	(%)	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	58	31.4%	34.1%
	Perempuan	24	34	14.3%	20.2%
Umur	<25 Tahun	13	28	7.4%	15.8%
	25 – 44 Tahun	65	60	36.7%	33.9%
	>44 Tahun	5	6	2.8%	3.4%
Pendapatan	< Rp 2.000.000	3	21	1.6%	11.6%
	Rp 2.000.000 – Rp 4.000.000	65	64	35.9%	35.3%
	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000	13	11	7.1%	6.0%
	Rp 6.000.000 – Rp 8.000.000	2	0	1.1%	0%
	>Rp 8.000.000	2	0	1.1%	0%
Pendidikan	SMP	0	1	0%	0.5%
	SMK/SMA	21	41	11.5%	22.4%
	D1-D3	21	19	11.5%	10.4%
	S1	45	34	24.6%	18.5%
	S2	0	1	0%	0.5%
Lama Kerja	0-24 Bulan	28	83	15.38%	45.6%
	24 Bulan – 48 Bulan	28	4	15.38%	22 %
	>48 Bulan	31	8	17.03%	43.9%

Pada karakteristik pertama yaitu jenis kelamin, mayoritas partisipan pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 111 orang (53 karyawan permanen dan 58 karyawan kontrak). Pada karakteristik kedua responden yaitu usia, dikategorikan menjadi tiga yaitu <25 tahun, 25-44 tahun, dan >45 tahun. Pengkategorian tersebut didasarkan pada tahap perkembangan karir manusia (Dessler). Usia termuda dari karyawan kontrak adalah 18 tahun dan usia tertua adalah 53 tahun dengan rata-rata usia 28,63 tahun. Pada karyawan permanen usia paling muda adalah 16 tahun dan usia tertua adalah 50 tahun dengan rata-rata usia 30,78 tahun. Berdasarkan rentang usia karyawan permanen ataupun kontrak berada pada rentang usia 25-44 tahun sehingga karyawan tersebut pada tahap pengelolaan karir.

Penghasilan pada kedua status kerja baik itu permanen ataupun kontrak rata-rata berada pada rentang Rp. 2.000.000 – Rp 4.000.000. Jenjang pendidikan rata-rata pada karyawan permanen adalah S1 dan karyawan kontrak adalah SMK/SMA. Lama kerja di perusahaan x pada karyawan permanen rata-rata 63,69 bulan sedangkan pada karyawan kontrak rata-rata telah dikontrak selama 20,21 bulan dengan kontrak kerja terlama yaitu 204 bulan. Kontrak yang lebih dari dua tahun memiliki arti bahwa karyawan tersebut mendapatkan perpanjangan kontrak dari anak perusahaan lainnya.

4.2 Gambaran Kontrak Psikologis Transaksional, Relasional, dan Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis Partisipan

Berikut peneliti tampilkan gambaran kontrak psikologis transaksional, relasional, dan pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak pada partisipan penelitian.

4.3 Gambaran Kontrak Psikologis Transaksional, Relasional, dan Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis

	Status	Skala	N	Min	Max	Mean	SD
Kontrak Psikologis Transaksional	Permanen	1-5	87	1.00	5.00	3.8477	.59566
	Kontrak		96	2.50	5.00	3.9518	.52858
Kontrak Psikologis Relasional	Permanen	1-5	87	1.00	5.00	3.7874	.55612
	Kontrak		96	2.00	5.00	3.8333	.58029
Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis	Permanen	1-6	87	1.25	6.00	2.5963	.73698
	Kontrak		96	1.00	4.75	2.4583	.64626

Kontrak psikologis transaksional dan relasional memiliki skala 1-5 sehingga nilai tengah berdasarkan skala tersebut adalah 3. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *mean* kontrak psikologis transaksional dan relasional pada karyawan kontrak dan permanen menunjukkan nilai lebih besar dari tiga (>3) sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan kontrak dan permanen mempersepsi kontrak transaksional dan relasional yang tinggi.

Skala pengukuran persepsi pelanggaran kontrak psikologis adalah 1-6 sehingga nilai tengah berdasarkan skala tersebut adalah 3,5. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *mean* persepsi pelanggaran kontrak psikologis pada karyawan permanen lebih kecil dari tiga (<3) sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak dan permanen memiliki persepsi terhadap pelanggaran kontrak psikologis yang rendah.

4.3 Korelasi Antar Variabel dan Reliabilitas

Pada Tabel 4.3 akan menampilkan *mean*, standar deviasi, nilai reliabilitas, dan korelasi antar variabel. Berikut peneliti akan menampilkan tabel untuk menjelaskannya.

4.3 Tabel korelasi antara variable dan reliabilitas

No	Variable	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	Umur	29.64	7.625	1						
2	Jenis Kelamin	1.34	0.476	-.348**						
3	Pendidikan Terakhir	3.09	0.90	-.347**	.177*					
4	Lama Kerja	40.99	54.826	.568**	-.080	-.241**				
5	Penghasilan	2.06	0.639	.296**	-.122	.281**	.188*			
6	Kontrak Psikologi Transaksional	3.9023	0.56233	.108	-.134	-.126	-.044	.071	(0.872)	
7	Kontrak Psikologi Relasional	3.8115	0.56783	.039	-.106	.024	-.031	.127	.773**	(0.887)
8	Pelanggaran Kontrak Psikologi	2.5239	0.69240	-.058	.008	.049	.048	-.135	-.342**	-.333** (0.825)

Cat. Koefisien alpha conbach dituliskan dalam tanda kurung sepanjang diagonal

*p<0.05 level (2-tailed). ** P<0.01 level (2-tailed)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa kontrak psikologis transaksional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kontrak psikologis relasional ($r=0.773$, $p<0.05$), dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis ($r=0.342$, $p<0.05$). Selain itu, kontrak psikologis relasional juga berhubungan dengan persepsi pelanggaran kontrak psikologis ($r=0.333$, $p<0.005$). Pada variabel-variabel demografis (penghasilan, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja) menunjukkan bahwa tidak berhubungan secara signifikan dengan kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis. Pada uji reliabilitas diketahui bahwa variabel kontrak psikologis transaksional, relasional, dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis memiliki reliabilitas lebih besar dari 0,8.

4.4 Hasil Penelitian

Hasil penelitian utama merupakan jawaban dari tiga pertanyaan penelitian. Pertama yaitu perbedaan kontrak transaksional antara karyawan permanen dan kontrak. Kedua adalah perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan permanen dan kontrak. Ketiga adalah perbedaan pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak.

Tabel 4.4. Perbedaan Kontrak Psikologis Transaksional, Relasional, dan Persepsi Pelanggaran Kontrak Psikologis antara Karyawan Permanen dan Kontrak

	N	Mean	Sig	Ket
Kontrak Psikologis Transaksional				
Permanen	87	3.848	$t = -1.252$	Tidak
Kontrak	96	3.952	$p = 0.219$	Signifikan
Kontrak Psikologis Relasional				
Permanen	87	3.787	$t = -0.545$	Tidak
Kontrak	96	3.833	$p = 0.585$	Signifikan
Pelanggaran Kontrak Psikologis				
Permanen	87	2.596	$t = 1.340$	Tidak
Kontrak	96	2.458	$p = 0.179$	Signifikan

Dari pengukuran t-test pada Tabel 4.4 menunjukkan tiga jawaban penelitian. Pertama, tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan permanen dan kontrak dalam kontrak psikologis transaksional ($p > 0,05$ dan $t = -1,252$) sehingga hipotesis pertama ditolak. Kedua, tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan permanen dan kontrak dalam kontrak psikologis relasional ($p > 0,05$ dengan $t = -0.545$) sehingga hipotesis kedua ditolak. Ketiga, tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan permanen dan kontrak dalam persepsi pelanggaran kontrak psikologis ($p > 0,05$ dengan $t = 1.34$) sehingga hipotesis ketiga ditolak.



BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan hasil penelitian dan analisis. Selain itu, pada bab ini akan diuraikan diskusi mengenai hasil dari penelitian.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data didapatkan tiga hasil. Pertama, tidak terdapat perbedaan kontrak psikologis transaksional antara karyawan permanen dan kontrak. Karyawan kontrak dan permanen mempersepsi kontrak psikologis transaksional yang sama tinggi. Kedua, tidak terdapat perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan permanen dan kontrak. Karyawan kontrak dan permanen memiliki persepsi kontrak psikologis relasional yang sama tinggi. Ketiga, tidak ada perbedaan persepsi pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan permanen dan kontrak. Karyawan kontrak dan permanen memiliki persepsi pelanggaran kontrak psikologis yang sama rendah.

5.2 Diskusi

Pada bagian ini peneliti akan mendiskusikan alasan dari hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan. Selain itu juga akan dibahas mengenai keterbatasan dalam penelitian ini

5.2.1 Diskusi Hasil Penelitian

Dari perhitungan *t-test* diketahui bahwa tidak ada perbedaan kontrak psikologis transaksional yang signifikan antara karyawan permanen dan kontrak sehingga hipotesis pertama ditolak. Ada dua hal yang mungkin bisa menjelaskan temuan ini. Pertama adalah dalam segi kebijakan perusahaan. Perusahaan tempat peneliti mengambil data tidak memiliki perbedaan kebijakan antara karyawan permanen dan kontrak dalam hal pelatihan, pengembangan, dan asuransi kesehatan. Karyawan permanen maupun kontrak memiliki kesempatan yang sama

sesuai dengan kebutuhan kerjanya masing-masing. Contohnya, karyawan kontrak dengan level staf administrasi mempunyai kesempatan yang sama dengan karyawan permanen level administrasi dalam hal pelatihan tentang kemampuan teknis dalam melakukan tugasnya seperti pelatihan komputer. Dalam hal asuransi kesehatan pun karyawan permanen dan karyawan kontrak dengan level jabatan yang sama mendapatkan asuransi dengan kategori yang sama. Tidak adanya perbedaan dalam kebijakan tersebut memungkinkan karyawan permanen dan kontrak memiliki kontrak psikologis transaksional yang sama. Hal tersebut didukung oleh Isaksson, Cuyper, Oettel dan Witte (2010) yang menyatakan bahwa seluruh kontrak psikologis terdiri dari pertukaran transaksional sehingga baik karyawan permanen dan kontrak memiliki kontrak psikologis transaksional yang tidak berbeda.

Pembahasan kedua adalah berdasarkan dimensi *stability* dari kontrak psikologis transaksional. Menurut McLean Parks, Kidder, dan Gallagher (1998) pengertian dari *stability* adalah sejauh mana kontrak yang dimiliki dapat berkembang dan berubah. Ketika kontrak yang dimiliki sulit untuk diubah maka karyawan akan mempersepsi kontrak psikologis transaksional yang tinggi namun ketika kontrak yang dimiliki mudah untuk diubah maka karyawan akan mempersepsi kontrak transaksional yang rendah. Rousseau dan McLean Parks (1993) menyatakan bahwa karyawan kontrak memiliki kontrak yang sulit untuk diubah (*statis*) dibandingkan dengan karyawan permanen (*dinamis*). Kontrak yang statis pada karyawan kontrak membuat kontrak psikologis transaksionalnya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan permanen. Oleh karena itu, walaupun organisasi memberikan kebijakan gaji, pengembangan dan pelatihan yang sedikit kepada karyawan kontrak, karyawan kontrak tetap dapat memiliki kontrak psikologis transaksional yang sama dengan karyawan permanen karena pada dimensi *stability* karyawan kontrak memiliki nilai yang tinggi.

Pada hasil kedua diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan permanen dan kontrak dalam kontrak relasional. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis peneliti sebelumnya. Ketidaksesuaian hasil dengan hipotesis penelitian dengan beberapa alasan.

Penjelasan pertama adalah pada konteks perusahaan tempat penelitian. Pada penelitian Cuyper dan Witte (2006) ditemukan terdapat perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan permanen dan kontrak, namun hasil berbeda terjadi pada penelitian ini. Hal tersebut bisa terjadi karena pada penelitian ini tempat penelitiannya berbeda dengan penelitian Cuyper dan Witte (2006). Pada penelitian ini partisipan merupakan karyawan dari industri transportasi dan logistik sedangkan pada penelitian Cuyper dan Witte (2006) partisipannya merupakan karyawan yang bekerja pada industri jasa, rumah sakit, dan institusi penelitian. Perbedaan konteks industri antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat menyebabkan hasil penelitiannya dapat berbeda karena setiap konteks industri memiliki tujuan, cara kerja, peraturan, dan kebijakan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Penjelasan kedua adalah pada karakteristik karyawan kontrak di tempat penelitian. Di perusahaan tempat peneliti mengambil data memiliki kebijakan status kepegawaian kontrak yang unik yaitu adanya karyawan kontrak (*temp-to-perm*) disamping karyawan kontrak murni. Karyawan *temp-to-perm* adalah karyawan kontrak yang mempunyai kemungkinan untuk dapat diangkat menjadi karyawan permanen setelah bekerja selama 6 bulan - 2 tahun di perusahaan tersebut sehingga karyawan *temp-to-perm* memiliki anggapan bahwa batas waktu kerjanya jangka panjang dan memiliki tujuan untuk dapat diangkat menjadi karyawan permanen. Menurut Beard dan Edward (1995) kontrak psikologis relasional bisa terjadi pada karyawan kontrak ketika karyawan lebih mempunyai tujuan menjadi karyawan permanen dan memiliki hubungan kerja jangka panjang (Conway & Briner, 2005).

Selanjutnya, dari segi perlakuan organisasi karyawan kontrak (*temp-to-perm*) mendapatkan perlakuan sosial dan emosional yang sama tingginya dengan karyawan permanen. Karyawan kontrak (*temp-to-perm*) di perusahaan ini ditempatkan pada lingkungan yang bersamaan dengan pekerja lain (permanen) sehingga umpan balik dan dukungan emosional pada pekerja sering terjadi dan tidak terbatas. Umpan balik serta dukungan emosional merupakan hal yang mampu membentuk kontrak psikologis relasional. Menurut Rousseau (1995) karyawan yang menekankan pada aspek sosial emosional cenderung untuk

memiliki kontrak psikologis relasional yang tinggi. Dari penjabaran tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan (kontrak) *temp-to-perm* memiliki kontrak psikologis relasional yang sama tinggi sehingga memungkinkan tidak ada perbedaan kontrak psikologis relasional antara karyawan kontrak dan permanen pada hasil penelitian ini.

Pada hasil ketiga diketahui tidak terdapat perbedaan persepsi pelanggaran kontrak psikologis yang signifikan antara karyawan permanen dan karyawan kontrak. Menurut peneliti hal ini karena karyawan kontrak dan permanen pada perusahaan ini mempersepsi kontrak psikologis transaksional dan relasional. Hal tersebut memungkinkan kedua status kepegawaian untuk salah dalam mengintrepetasikan kontrak pun sama besarnya. Kesalahan mengintrepetasikan kontrak menyebabkan semakin besarnya potensi pelanggaran kontrak psikologis. Oleh karena itu karyawan kontrak dan permanen memiliki pelanggaran kontrak psikologis yang tidak berbeda secara signifikan.

Selain itu, hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan kontrak dan permanen memiliki persepsi pelanggaran kontrak psikologis yang sama rendah. Hal tersebut terjadi karena organisasi memenuhi janji-janjinya kepada karyawan baik itu permanen ataupun kontrak. Dipenuhinya janji-janji oleh organisasi membuat karyawan kontrak dan permanen sama-sama mempersepsi pelanggaran kontrak psikologis yang rendah.

5.2.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian pertama adalah peneliti tidak mengukur bentuk kontrak ideologis dan hanya mengukur dua bentuk kontrak saja yaitu kontrak transaksional dan relasional. Kedua adalah pada tahap pelaksanaan pengambilan data. Pada tahap ini peneliti tidak memberikan amplop untuk membungkus setiap kuesioner yang diberikan sehingga memungkinkan terjadinya respon jawaban yang tidak sesuai dengan keadaannya. Selain itu juga dalam mengumpulkan data, sejumlah kurang lebih 50% partisipan yang telah mengisi kuesioner dari peneliti harus mengumpulkan kuesioner tersebut ke ruang atasannya langsung sehingga kemungkinan peneliti mengisi kuesioner secara normatif dan *faking good*. Ketiga adalah penentuan subjek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti

tidak membagi karyawan kontrak menjadi lebih spesifik berdasarkan jenis karyawan kontraknya (*involuntary temporary worker*, *voluntary temporary worker*, *temporary worker*, dan *temp-to-perm worker*).

5.4 Saran

Berdasarkan hasil diskusi, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Pada bagian ini peneliti akan membagi saran menjadi saran metodologis dan saran praktis.

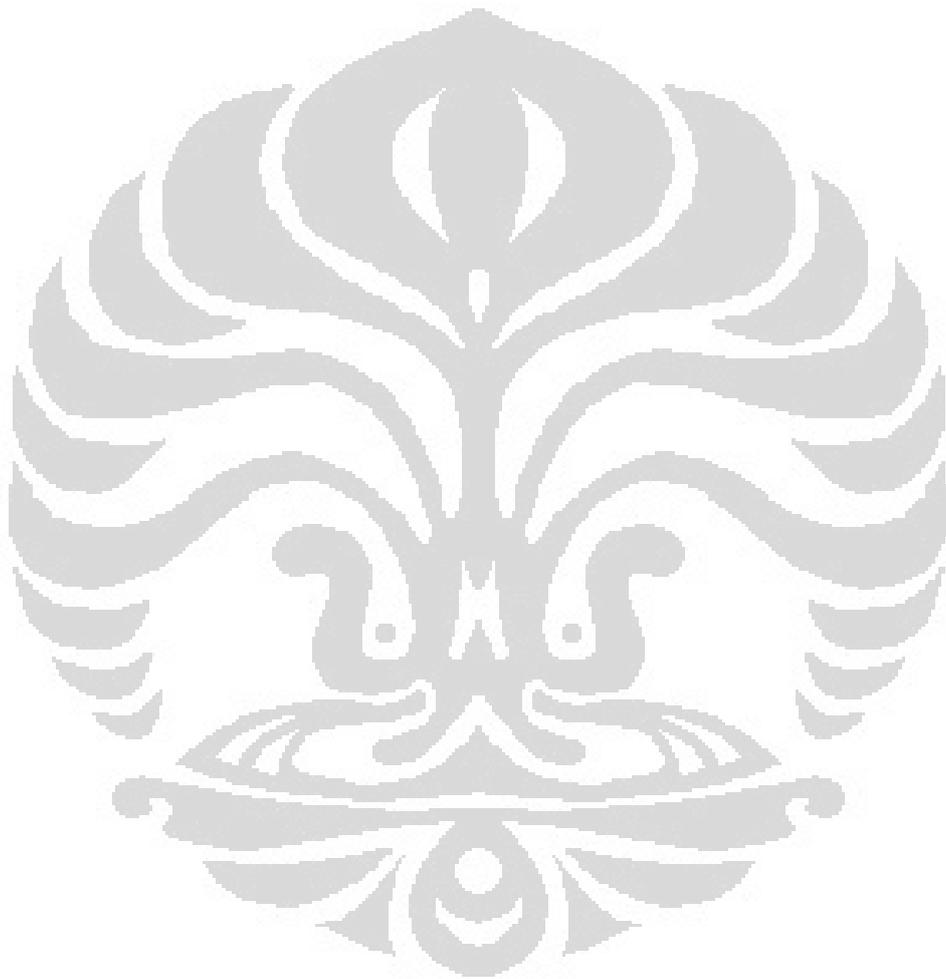
5.4.1 Saran Metodologis

Dalam saran metodologis peneliti membagi menjadi lima saran. Pertama adalah sebaiknya penelitian selanjutnya juga mencantumkan kontrak psikologis ideologikal selain kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional sehingga bahasan mengenai konstruk kontrak psikologis lebih bervariasi. Kedua adalah sebaiknya penelitian selanjutnya lebih mengkategorikan karyawan kontrak dengan spesifik seperti membagi karyawan kontrak menjadi *involuntary temporary worker*, *voluntary temporary worker*, *temporary worker*, dan *temp-to-perm worker*, sehingga bahasan tentang karyawan kontrak bisa lebih kaya dan mendalam. Selain itu juga diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk dilakukan dengan memperhatikan konteks organisasi yang menjadi tempat kerja partisipan.

5.4.2 Saran Praktis

Melihat tidak adanya perbedaan kontrak transaksional dan relasional antara karyawan kontrak dan permanen serta tingginya persepsi mereka terhadap kedua kontrak tersebut. Mengartikan bahwa PT. X memberikan janji yang seimbang antara karyawan permanen dan karyawan kontrak sehingga dapat diartikan bahwa perbedaan kebijakan pada perusahaan ini tidak berbeda antara karyawan permanen dan kontrak. Oleh karena itu, peneliti memberi saran agar sebaiknya perusahaan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia

yang lebih kolaboratif lagi agar kontrak psikologis yang dimiliki karyawan sesuai dengan tujuan dari perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Allan, C., Brosnan, P., Horwutz, F. and Walsh. P. (2001). From standard to non-standard employment: Labour force change in Australia, New Zealand and South Africa. *International Journal of Manpower*, 22, 748.
- Bauer, T. N., & Truxillo, D. M. (2000). Temp-to-permanent employees: A longitudinal study of stress and selection success. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (3), 337-346
- Bingham, J. B. (2005). *Multiple obligations: Distinguishing the dimensionality and confirming the role of ideology within the psychological contract framework*. (Disertasi). University of Utah
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?. *Economic Journal*, 112 (480), 189-213.
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 20 (3), 351-367
- Conway, N., & Briner, R. B (2005). *Understanding psychological contract at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279–301.
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. 2004. Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89(1): 52-72.
- De Jong, J., & Schalk, R. (2010). Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business Psychology*, 25, 175-189
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological

- contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395–409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 21(1), 65–84.
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (1998). Factor related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 913-921 .
- Gakovic, A., & Tetrick, J. E. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 235–246.
- Graham, J. W., & Organ, D. W. 1993. Commitment and the covenantal organization. *Journal of Managerial Issues*, 5: 483-502
- Guest, D. E., & Conway, N. (1998). *Fairness at work and the psychological contract*. London: Chartered Institute of Personnel Development.
- Guest, D., & Clinton, M. (2005). Contracting in the UK: Current research evidence on the impact of flexible employment and the nature of psychological contracts. In N. De Cuyper, K. Isaksson, & De Witte. H (Eds.), *Employment contracts and psychological contracts among European workers* (pp. 201–224). Aldershot, UK: Ashgate. Guest.
- Isaksson, K., De Cuyper, N., Oetzel, C. B., & H. De Witte (2010). The role of the formal employment contract in the range and fulfilment of psychological contract: Testing a layered model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (6), 696-716.
- Kanlleberg AL, Schmidt K. 1997. Contingent employment in organizations: Part-time, temporary, and subcontracting relations. In *Organizations in America; Analyzing Their Structures and Human Resource Practices*, Kallberg AL, Knoke Dm Marsden P, Spaeth J (Eds). Sage: New York; 253-275.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. USA; Earl McPeck (4th ed). Singapore: Thomson Learning

- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A Step by Step Guide for Beginners* (2nd ed.). Singapore: Pearson Education
- Lee, G. J., & Faller, N. (2005). Transactional and relational aspects of the psychological contracts of temporary workers. *South African Journal of Psychology*, 35 (4) 831-847
- Levanoni, E., & Sales, C. A. (1990). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *Journal of Social Psychology*, 130, 231–237.
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organizational Development Journal*, 21 84-91
- McLean Parks, J., Kindler, D. L., Gallagher, D. G. (1998) Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730
- Millward, L. J., & Brewerton, P. M. (2000). Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century? In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 15, pp. 1–61). Chichester: Wiley.
- Millward, L. J., & Hopkins, L. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530–1556.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Moorman, R. H., & Harland, L. K. (2002). Temporary employees as good citizens: Factors influencing their job performance. *Journal of Business and Psychology*, 2, 171-187
- Nollen, S.D. & Axel, H. (1996). *Managing Contingent Workers: How to Reap the Benefits and Reduce the Risks*. New York: American Management Association.

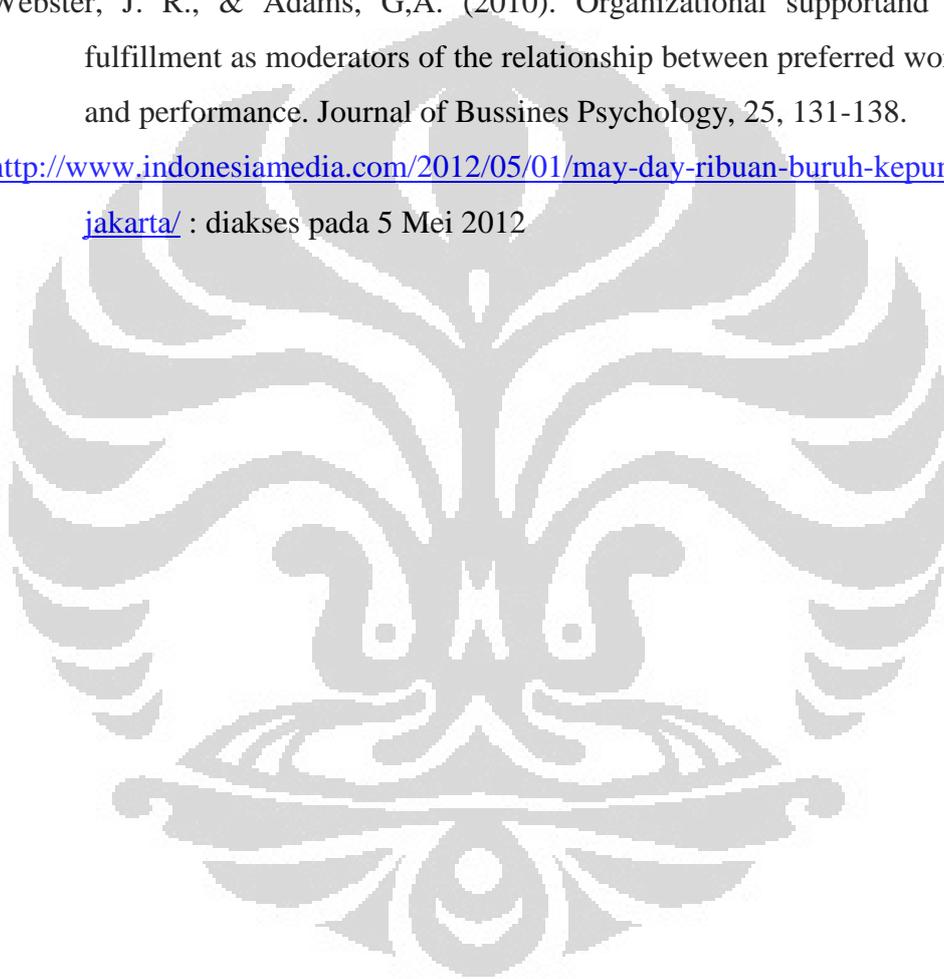
- Ntalianis, F., & Darr, W. (2005). The influence of religiosity and work status on psychological contracts. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13 (1) 89-102
- Organization For Economic Co-operation. (2003, September 25). Glossary of Statistical Term: Employment, Status In. Dipetik Maret 7, 2012, dari Organization for Economic Co-operation: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=786>
- Robinson, S. L. & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violations: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (5), 525-546.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121–139.
- Rousseau, D. M. (1990) New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389–400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D. M. and McLean Parks, J. (1993). 'The contracts of individuals and organizations', In: Staw, B. M. and Cummings, L. L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, pp. 1-43, JAI Press Inc., Greenwich, CT.
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (2000). *Psychological contracts in employment: Cross cultural perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stamper, C.L., & Van Dyne, L. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: A field study of restaurant employee. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 517-536.
- Schein, E. H. (1980). *Organization psychology* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Shore, L. M., & Coyle-Shapiro, J. A. M. 2003. New developments in the employee-organization relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 443-450.

Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41, 692–703.

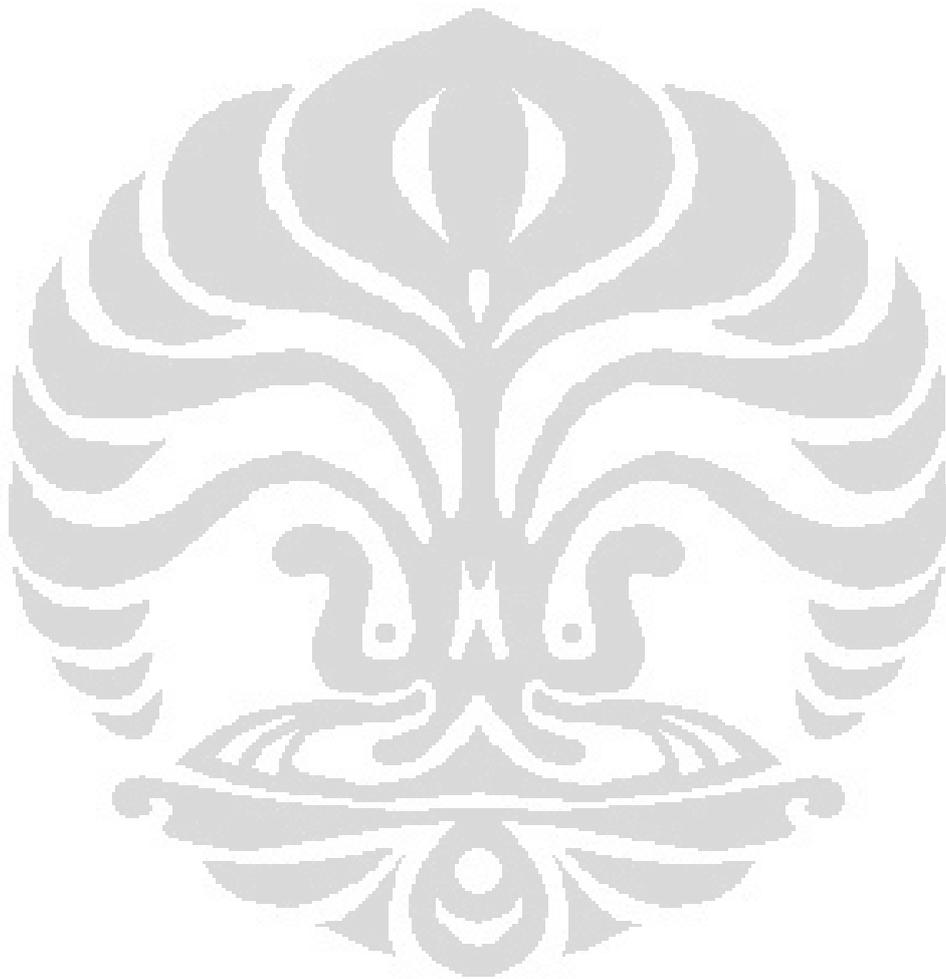
Virtanen, M., Kivimäki, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2003). Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 19–36.

Webster, J. R., & Adams, G.A. (2010). Organizational support and contract fulfillment as moderators of the relationship between preferred work status and performance. *Journal of Business Psychology*, 25, 131-138.

<http://www.indonesiamedia.com/2012/05/01/may-day-ribuan-buruh-kepung-jakarta/> : diakses pada 5 Mei 2012



LAMPIRAN



Lampiran 1: Gambaran Umum

1.1 Gambaran Demografis Partisipan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Status	183	1	2	1.52	.501
Usia	177	16	53	29.64	7.265
Jenis Kelamin	169	1	2	1.34	.476
Pendidikan Terakhir	183	1	5	3.09	.900
Lama Kerja	182	0	300	40.99	54.826
Penghasilan	181	1	5	2.06	.639
Valid N (listwise)	166				

1.2 Frekuensi Demografis Partisipan

Status Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Permanen	87	47.5	47.5	47.5
Kontrak	96	52.5	52.5	100.0
Total	183	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	41	22.4	23.2	23.2
25 - 44 Tahun	125	68.3	70.6	93.8
>44 Tahun	11	6.0	6.2	100.0
Total	177	96.7	100.0	
Missing System	6	3.3		
Total	183	100.0		

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	111	60.7	65.7	65.7
	Perempuan	58	31.7	34.3	100.0
	Total	169	92.3	100.0	
Missing	System	14	7.7		
Total		183	100.0		

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	.5	.5	.5
	SMA/SMK	62	33.9	33.9	34.4
	D1-D3	40	21.9	21.9	56.3
	S1	79	43.2	43.2	99.5
	S2	1	.5	.5	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-24 Bulan	111	60.7	61.0	61.0
	24 Bulan - 48 Bulan	32	17.5	17.6	78.6
	>48 Bulan	39	21.3	21.4	100.0
	Total	182	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		183	100.0		

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 2.000.000	24	13.1	13.3	13.3
	Rp 2.000.000 – Rp 4.000.000	129	70.5	71.3	84.5
	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000	24	13.1	13.3	97.8
	Rp 6.000.000 – Rp 8.000.000	2	1.1	1.1	98.9
	>Rp 8.000.000	2	1.1	1.1	100.0
	Total	181	98.9	100.0	
Missing	System	2	1.1		
Total		183	100.0		

1.4 Gambaran Kontrak Psikologis Transaksional, Relasional, dan Pelanggaran Kontrak Psikologis Pada Karyawan Permanen dan Kontrak

Group Statistics

	Work Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pelanggaran Kontrak Psikologi	Permanen	87	2.5963	.73698	.07901
	Kontrak	96	2.4583	.64626	.06596
Kontrak Psikologi Transaksional	Permanen	87	3.8477	.59566	.06386
	Kontrak	96	3.9518	.52858	.05395
Kontrak Psikologi Relasional	Permanen	87	3.7874	.55612	.05962
	Kontrak	96	3.8333	.58029	.05923

Lampiran 2: Hasil Uji Reliabilitas

2.1 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kontrak Psikologis Trasaksional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.875	8

2.2 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kontrak Psikologis Relasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.895	8

2.3 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Pelanggaran Kontrak Psikologis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.831	8

Lampiran 3: Hasil Korelasi

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja	Penghasilan	Transaksional	Relasional	Pelanggaran
Usia	Pearson Correlation	1	-.348**	-.347**	.568**	.296**	.108	.039	-.058
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.151	.608	.442
	N	177	168	177	176	176	177	177	177
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	-.348**	1	.177*	-.080	-.122	-.134	-.106	.008
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.301	.118	.082	.172	.916
	N	168	169	169	168	167	169	169	169
Pendidikan	Pearson Correlation	-.347**	.177*	1	-.241**	.281**	-.126	.024	.049
	Sig. (2-tailed)	.000	.021		.001	.000	.090	.750	.507
	N	177	169	183	182	181	183	183	183
Lama Kerja	Pearson Correlation	.568**	-.080	-.241**	1	.188*	-.044	-.031	.048
	Sig. (2-tailed)	.000	.301	.001		.012	.555	.678	.524
	N	176	168	182	182	180	182	182	182
Penghasilan	Pearson Correlation	.296**	-.122	.281**	.188*	1	.071	.127	-.135
	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.000	.012		.343	.088	.071
	N	176	167	181	180	181	181	181	181
Transaksional	Pearson Correlation	.108	-.134	-.126	-.044	.071	1	.773**	-.342**
	Sig. (2-tailed)	.151	.082	.090	.555	.343	.000		.000

	N	177	169	183	182	181	183	183	183
Relasional	Pearson Correlation	.039	-.106	.024	-.031	.127	.773**	1	-.333**
	Sig. (2-tailed)	.608	.172	.750	.678	.088	.000		.000
	N	177	169	183	182	181	183	183	183
Pelanggaran	Pearson Correlation	-.058	.008	.049	.048	-.135	-.342**	-.333**	1
	Sig. (2-tailed)	.442	.916	.507	.524	.071	.000	.000	
	N	177	169	183	182	181	183	183	183

Lampiran 4: Hasil Penelitian

3.1 Hasil Penelitian

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Pelanggaran Kontrak Psikologi	Equal variances assumed	1.56694	.21227	1.34880	181	.17909	.13793	.10226	-.06385	.33971
	Equal variances not assumed			1.34012	172.00306	.18197	.13793	.10292	-.06523	.34109
Kontrak Psikologi Transaksional	Equal variances assumed	.01518	.90209	-1.25285	181	.21188	-.10412	.08311	-.26811	.05986
	Equal variances not assumed			-1.24551	172.85324	.21463	-.10412	.08360	-.26913	.06088
Kontrak Psikologi Relasional	Equal variances assumed	1.28655	.25818	-.54595	181	.58578	-.04598	.08422	-.21215	.12019
	Equal variances not assumed			-.54709	180.42447	.58499	-.04598	.08404	-.21180	.11985