

**HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN KONTRAK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

Diesna Karuniar Santoso
15.E1.0269




PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2019

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal
23 Oktober 2019

Mengesahkan
Ketua Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang


(Dr. Suparmi, M.Si.)

Pembimbing Skripsi


(Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi., M.Si.)

Dewan Penguji


(Drs. D.P. Budi Susetyo, M.Si.)


(Drs. Haryo Goertno, M. Si.)


(Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi., M.Si.)

PERNYATAAN

Saya dengan ini menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang sengaja diacu dalam naskah skripsi ini dan disebutkan dalam kepustakaan.

Semarang, 5 November 2019

Yang menyatakan



Diesna Karuniar Santoso

15.E1.0269

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis haturkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Segala suka maupun duka dalam penyusunan skripsi banyak dihadapi oleh penulis, namun penulis mampu melewati hambatan yang ada.

Berkat kesempatan dan kekuatan dari-Nya, penulis juga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis juga ingin menghaturkan terimakasih kepada :

1. Dr. M Sih Setija Utami, M.Kes, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi, M.Si, Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang mendampingi dan memberikan banyak bimbingan serta semangat selama penyusunan skripsi ini.
3. BPR Restu Artha Makmur, Semarang, Jawa Tengah yang telah memberi ijin penelitian.
4. Constantinus, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Komisaris Independen BPR Restu Artha Makmur yang sudah memfasilitasi dan membantu penelitian sehingga lebih mudah dan lancar.
5. Seluruh karyawan yang atas kesediaan dan kerjasamanya berkenan menjadi subjek dalam membantu mengisi skala penelitian

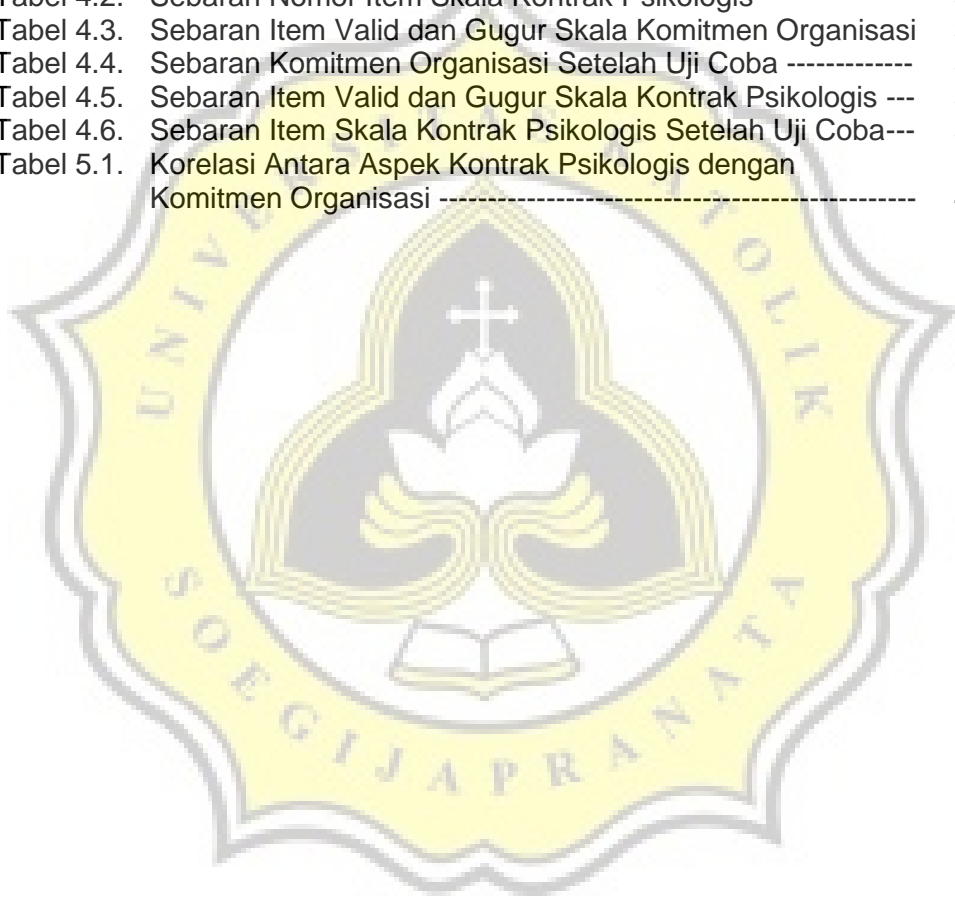
6. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
7. Dukungan dan semangat yang tiada henti dari keluarga tersayang, Kedua Orangtuaku, serta saudaraku Mas Erza, Adek Obi. Terima kasih atas doa, dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. *Support system* teristimewa, Zulkifli Aulia Rakhman. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan, dan doanya.
9. Untuk partner berjuang bareng, Mayumi Kris Ghassani, Adinda Wilis. Terima kasih atas segala bantuan, dan dukungannya.
10. Para “Eustress” Dinda Meilaini Tungga Dewi Herlina dan Intaninda Arfiani Putri. Terima kasih atas dukungan dan doanya.
11. “Psychopat” kelas 04 angkatan 2015 yang sudah berdinamika bersama selama kurang lebih empat tahun ini. Terimakasih atas dukungan dan kenangan indahny.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis haturkan terima kasih.

DAFTAR ISI

Halaman Judul -----	i
Halaman Pengesahan -----	ii
Pernyataan Bebas Plagiasi -----	iii
Ucapan Terima Kasih -----	iv
Daftar Isi -----	vi
Daftar Tabel -----	vii
Daftar Lampiran -----	viii
Abstrak -----	ix
Abstract -----	x
BAB 1 PENDAHULUAN -----	1
1.1. Latar Belakang Masalah -----	1
1.2. Tujuan Penelitian -----	11
1.3. Manfaat Penelitian -----	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA -----	12
2.1. Komitmen Organisasi -----	12
2.2. Kontrak Psikologis -----	16
2.3. Dinamika Hubungan Antara Kontrak Psikologis dengan Komitmen Organisasi -----	20
2.4. Hipotesis -----	24
BAB 3 METODE PENELITIAN -----	25
3.1. Jenis Penelitian -----	25
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian -----	25
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian -----	25
3.4. Populasi dan Sampling -----	26
3.5. Alat Ukur -----	27
3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur -----	29
3.7. Teknik Analisis Data -----	30
BAB 4 PELAKSANAAN PENGUMPULAN DATA -----	31
4.1. Orientasi Kanchah -----	31
4.2. Persiapan Pengumpulan Data Penelitian -----	32
4.3. Uji Coba Alat Ukur -----	34
4.4. Pengumpulan Data Penelitian -----	36
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN -----	38
5.1. Uji Asumsi -----	38
5.2. Hasil Analisis Data -----	39
5.3. Pembahasan -----	39
5.4. Keterbatasan Penelitian -----	43
BAB 6 PENUTUP -----	44
6.1. Kesimpulan -----	44
6.2. Saran -----	44
DAFTAR PUSTAKA -----	46
LAMPIRAN -----	51

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Turnover Karyawan BPR X -----	7
Tabel 1.2. Data Total Karyawan PHK dan Mengundurkan Diri -----	8
Tabel 1.3. Data Total Karyawan Tetap dan Kontrak BPR X -----	8
Tabel 3.1. Blueprint Skala Komitmen Organisasi -----	28
Tabel 3.2. Skoring Komitmen Organisasi -----	28
Tabel 3.3. Blueprint Skala Kontrak Psikologis -----	28
Tabel 3.4. Skoring Kontrak Psikologis -----	29
Tabel 4.1. Sebaran Nomor Item Skala Komitmen Organisasi -----	33
Tabel 4.2. Sebaran Nomor Item Skala Kontrak Psikologis -----	33
Tabel 4.3. Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi	34
Tabel 4.4. Sebaran Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba -----	34
Tabel 4.5. Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Kontrak Psikologis ---	35
Tabel 4.6. Sebaran Item Skala Kontrak Psikologis Setelah Uji Coba---	35
Tabel 5.1. Korelasi Antara Aspek Kontrak Psikologis dengan Komitmen Organisasi -----	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Skala Penelitian -----	51
B. Data Penelitian -----	56
C. Uji Validitas dan Reliabilitas -----	61
D. Data Valid Penelitian -----	68
E. Uji Asumsi -----	73
F. Analisis Data -----	77
G. Bukti Penelitian -----	80



HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK

Diesna Karuniar Santoso

15.E1.0269

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Subjek penelitian ini adalah 56 karyawan kontrak BPR. X. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Perihal pengumpulan data, penelitian ini menggunakan Skala Kontrak Psikologis dan Skala Komitmen Organisasi. Metode analisis data yang digunakan adalah *correlation product moment person*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $r_{xy} = 0,385$ dengan $p < 0,01$ artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak sebesar 14,82 %.

Kata kunci: Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Karyawan Kontrak

CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG TEMPORARY EMPLOYEES

Diesna Karuniar Santoso

15.E1.0269

Faculty of Psychology, Soegijapranata Catholic University, Semarang

Abstract

The purpose of this research to determine the correlation between psychological contract and commitment organizational among temporary workers. Hypothesis of this research is a positive correlation between psychological contract and commitment organizational among temporary employee. Subject in this research were 56 contract employee in BPR X. The sample was collected using purposive sampling technique. The research was using quantitative correlational method. This research used Psychological Contract Scale and Organizational Commitment Scale for collecting data. Data analysis methods used correlation product moment pearson. The analysis result indicated that $r_{xy} = 0,385$ with $p < 0,01$, which means that there is a very significant positive correlation between psychological contract and organizational commitment among temporary employee. Therefore, researchers proposed hypothesis is accepted. The effective contribution of psychological contract to organizational commitment among temporary workers was 14, 82 %.

Keywords: *Psychological Contract, Organizational Commitment, Temporary Workers*