

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Asumsi

Pengujian pada penelitian ini terdapat beberapa tahap, yaitu uji normalitas, uji linearitas pada skala dan kuesioner yang digunakan, uji homogenitas dan uji hipotesis yang dilakukan dengan *product moment*.

5.1.1 Uji Normalitas

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah normalitas sebaran variabel penelitian. Data setiap variabel pada penelitian ini diuji normalitasnya dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Release 16.0*. Penghitungan normalitas dilakukan dengan Kolmogrov-Smirnov Test. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila uji Kolmogrov-Smirnov (asymptotic two-tailed) $> 0,05$. Hasil uji normalitas pada variabel kontrak psikologis menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,797, dengan nilai $p=0,550$ ($p>0,05$). Selanjutnya, uji normalitas pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,813, dengan nilai $p=0,523$ ($p>0,05$). Dengan demikian dari penyebaran variabel yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang normal.

5.1.2 Uji Linieritas

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linieritas yang digunakan untuk melihat hubungan antara kedua variabel yang ada. Hasil uji linieritas antara kontrak psikologis dan komitmen organisasi pada karyawan kontrak menunjukkan $F_{lin} = 9,391$ dengan $p=0,003$ ($p<0,001$) menunjukkan bahwa adanya hubungan linier antara kedua variabel.

5.2 Hasil Analisis Data

Setelah melakukan uji asumsi pada penelitian ini, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Penghitungan dilakukan dengan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Release 16.0*. Dari hasil analisis *Product Moment* diperoleh nilai $r_{xy} = 0,385$ dengan $p (p < 0,01)$ yang berarti ada hubungan positif sangat signifikan antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Semakin baik kontrak psikologis seorang karyawan kontrak maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pada karyawan kontrak di perusahaan, dan sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima kebenarannya.

5.3 Pembahasan

Dari penelitian ini, hipotesis awal yang dirumuskan adalah terdapat hubungan positif antara kontrak psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak dinyatakan terbukti, diperoleh dari nilai $r_{xy} = 0,385$ dengan $p (p < 0,01)$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kontrak psikologis yang diterapkan, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Begitu pula sebaliknya semakin buruk kontrak psikologis yang diterapkan, maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan kontrak.

Sumbangan efektif yang diperoleh dari komitmen organisasi pada penelitian ini adalah 14,82 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti karakteristik kepribadian, pilihan pekerjaan, pengalaman kerja, ruang lingkup pekerjaan, dan konsistensi tujuan organisasi yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui dalam variabel kontrak psikologis bahwa diperoleh *Mean* Empirik (Me) sebesar 31,89 dan *Mean* Hipotetik (Mh) sebesar 32,5 dan SD Hipotetik sebesar 8, maka dapat dijelaskan bahwa mean empiric kontrak psikologis pada subjek termasuk kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa pemenuhan kontrak psikologis subjek cukup.

Dari aspek *transactional*, karyawan merasa terbatas dalam pekerjaannya. Terbatas dalam artian, para karyawan hanya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, karena status pekerjaan karyawan kontrak, mereka merasa bahwa dirinya tidak memiliki tanggung jawab lebih terhadap atasan untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Berdasarkan hasil dan wawancara dari aspek *relational*, para karyawan dan perusahaan sudah saling menanamkan kepentingan perusahaan dan perusahaan juga memberikan tunjangan atau upah yang sesuai kepada karyawannya. Selanjutnya, dari aspek *balanced* di perusahaan terlihat cukup baik, para karyawan dapat bekerja secara dinamis. Hal ini dibuktikan oleh pencapaian perusahaan pada BPR X yang mampu masuk dalam tiga besar perbankan terbaik se-Jawa Tengah ditinjau berdasarkan banyaknya jumlah pelanggan, analisis kredit, dan kualitas pelayanan.

Dari aspek *transitional*, para karyawan merasa tidak dapat memprediksi perubahan-perubahan yang akan terjadi di masa yang akan mendatang, seperti contoh; peraturan perusahaan.

Kontrak psikologis dalam perusahaan ini sudah baik dan harus terus ditingkatkan, sehingga karyawan juga merasa nyaman dalam bekerja, kinerja yang dihasilkan semakin maksimal dan berdampak baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui dalam variabel komitmen organisasi bahwa diperoleh *Mean* Empirik (Me) sebesar 44,5, dan *Mean* Hipotetik (Mh) sebesar 40, dan SD Hipotetik sebesar 8, maka dapat dijelaskan bahwa mean empiric komitmen organisasi pada subjek termasuk kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi subjek cukup.

Dari data ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan ini adalah positif. Dari hasil penelitian, menunjukkan adanya keterikatan secara emosional pada karyawan terhadap perusahaan, bertahannya para karyawan karena faktor kebutuhan atau faktor ekonomi, dan patuhnya terhadap berbagai peraturan perusahaan.

a. Uji Tambahan

1. Korelasi Komitmen Organisasi ditinjau dari Aspek Kontrak Psikologis.

Tabel 5.1 Korelasi antara Aspek Kontrak Psikologis dengan Komitmen Organisasi

No	Aspek Kontrak Psikologis	Komitmen Organisasi		Keterangan
		R	P	
1	Transactional	0,387	p<0,01	Sangat signifikan
2	Relational	0,251	p<0,05	Signifikan
3	Balanced	0,349	p<0,01	Sangat signifikan
4	Transitional	0,370	p<0,01	Sangat signifikan

- Aspek *transactional* memiliki korelasi tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak sebesar $r_{xy} = 0,387$ dengan nilai $p < 0,01$, maka dengan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang

sangat signifikan antara aspek transactional (hubungan jangka pendek, dan terbatas) dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Hasil tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tawa (2017) tentang pengaruh antara kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada karyawan permanen dan karyawan temporer yang menyatakan bahwa aspek *transactional* merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan temporer.

2. Aspek *relational* memiliki korelasi paling rendah yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan kontrak sebesar $r_{xy} = 0,251$ dengan nilai $p < 0,05$, maka dengan ini menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara aspek relational yang melibatkan kepercayaan, loyalitas dan keamanan dengan komitmen organisasi pada karyawan kontrak. Dari hasil analisis di atas, relational merupakan skor yang paling rendah korelasinya, sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan menjalin rasa saling percaya, rasa aman terhadap rekan atau atasan.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chambel, Lorente, Martinez (2016) terkait kontrak psikologis pada karyawan kontrak dengan judul penelitian "*Psychological Contract Profiles Among Permanent And Temporary Agency Workers*" yang menyatakan bahwa karyawan temporer atau karyawan kontrak memiliki

hubungan kerja yang bersifat *transactional*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aaron dan Cohen (2011) dengan judul penelitian “*Values And Psychological Contracts In Their Relationship To Commitment In The Workplace*” menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan yang dapat meningkatkan pemenuhan kontrak psikologis secara positif mempengaruhi komitmen.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini belum dapat dianggap sempurna. Hal tersebut disebabkan karena masih ada beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaannya yang menjadi kelemahan penelitian. Keterbatasan yang diperkirakan mempengaruhi penelitian adalah sebagai berikut :

1. Skala komitmen organisasi dan skala kontrak psikologis dalam pengambilan data pada alternatif jawaban menggunakan kata “Setuju”. Hal ini kurang tepat, seharusnya menggunakan kata “Sesuai”. Alasan penggunaan kata “Sesuai” dalam alternatif jawaban karena kedua skala digunakan sebagai pengukuran sikap yang mana cenderung menilai sisi afektif dari suatu objek.
2. Pengambilan data dilakukan usai *morning briefing*, yang sebelumnya kurang lebih karyawan berdiri selama 3 jam dan ruangan yang panas. Hal ini menyebabkan subjek tidak fokus dalam mengisi skala.