

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL DAN KONTRAK
PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

**(Studi pada Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah
Kota Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

Dina Mutiara Hadi

NIM 12010114120016

**MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dina Mutiara Hadi

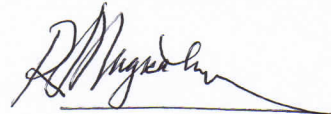
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120016

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS
RELASIONAL DAN KONTRAK PSIKOLOGIS
TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL (Studi pada karyawan non
medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah
Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 29 Juli 2018
Dosen Pembimbing



Dra. Rini Nugraheni, M.M.

NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Dina Mutiara Hadi

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120016

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS
RELASIONAL DAN KONTRAK PSIKOLOGIS
TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL (Studi pada karyawan non
medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah
Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

Tim Penguji:

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)
2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si (.....)
3. Dr. Dra. Intan Ratnawati, M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Dina Mutiara Hadi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada karyawan non medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 29 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,

(Dina Mutiara Hadi)

NIM: 12010114120016

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(QS. Ar-Ra’d: 11)

“Many failures in life because people do not realize how close they were to success when they gave up.”

(Thomas Alfa Edison)

“Anda tidak harus hebat untuk memulai, tapi Anda harus memulai untuk menjadi orang hebat.”

(Zig Ziglar)

*Sebuah persembahan kepada kedua orang
tua tercinta*

“Bapak Hady Junianto & Ibu Lina Andikawati”

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasional. Namun pada banyak penelitian sebelumnya, hanya membahas mengenai kontrak psikologis, tanpa menjelaskan dengan rinci mengenai kontrak psikologis relasional dan transaksional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen organisasional.

Penelitian dilakukan terhadap karyawan non medis di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dengan jumlah populasi 156 karyawan. Metode pengumpulan sampel yang digunakan yakni dengan cara *snowball sampling*, dengan jumlah sampel 81 karyawan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kontrak psikologis relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan variabel kontrak psikologis transaksional berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: Kontrak Psikologis Relasional, Kontrak Psikologis Transaksional, Komitmen organisasional.

ABSTRACT

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

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

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

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas anugerah dan karunia-Nya dalam proses skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS RELASIONAL DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL” (Studi pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)**. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya terkasih Bapak Hady Junianto dan Ibu Lina Andikawati yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa kepada penulis selama masa kuliah, dan juga dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak I Made Bayu Dirgantara, SE., M.M. selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
7. Bapak Toton selaku kepala bagian Diklat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian, serta membantu dalam hal penyebaran kuesioner. Bagian HRD Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yang telah memberikan data bagi kepentingan penulis.
8. Karyawan bagian non medis Rumah Sakit Roemani Semarang yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
9. Keluarga saya khususnya saudara saya, Hanna Shafira Hadi yang telah memberikan support selama proses skripsi berlangsung.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun sangat berarti bagi penulis, terima kasih atas bantuannya selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan amal dan imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Dengan kerendahan hati, penulis menyadari

bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis, mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya, Aamiin.

Semarang, 29 Juli 2018

Penulis

Dina Mutiara Hadi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Kontrak Psikologis.....	16
2.1.2 Aspek-Aspek Kontrak Psikologis.....	18
2.1.3 Indikator Kontrak Psikologis.....	19
2.1.4 Komitmen Organisasional.....	24
2.1.5 Indikator Komitmen Organisasional.....	24
2.1.6 Proses Terbentuknya Komitmen Organisasional....	28
2.1.7 Pemberdayaan Komitmen Organisasional.....	33
2.1.8 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.1.8.1 Hubungan Kontrak Psikologis Relasional dan Komitmen Afektif.....	36
2.1.8.2 Hubungan Kontrak Psikologis Relasional dan Komitmen Kontinuans.....	36
2.1.8.3 Hubungan Kontrak Psikologis Relasional dan Komitmen Normatif.....	37
2.1.8.4 Hubungan Kontrak Psikologis Transaksional dan Komitmen Afektif.....	37
2.1.8.5 Hubungan Kontrak Psikologis Transaksional dan Komitmen Kontinuans.....	38
2.1.8.6 Hubungan Kontrak Psikologis Transaksional dan Komitmen Normatif.....	39

	2.2 Penelitian Terdahulu	39
	2.3 Kerangka Pemikiran.....	43
	2.4 Hipotesis.....	44
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	45
	3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
	3.1.1 Variabel Penelitian.....	45
	3.1.2 Definisi Operasional.....	46
	3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	50
	3.2.1 Populasi.....	50
	3.2.2 Sampel.....	50
	3.3 Jenis Data	51
	3.4 Metode Pengumpulan Data.....	52
	3.5 Metode dan Alat Analisis Data.....	54
	3.5.1 Uji Kelayakan Instrumen.....	54
	3.5.1.1 Uji Validitas.....	54
	3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	55
	3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
	3.5.2.1 Uji Normalitas.....	56
	3.5.2.2 Uji Multikolonieritas.....	57
	3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	57
	3.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
	3.7 Koefisien Determinasi.....	59
	3.8 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	60
	3.9 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T).....	60
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
	4.1 Deskripsi Objek Penelitian	62
	4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.....	62
	4.2 Gambaran Umum Responden.....	65
	4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
	4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
	4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
	4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
	4.3 Uji Instrumen.....	70
	4.3.1 Uji Validitas.....	70
	4.3.2 Uji Reliabilitas.....	72
	4.4 Uji Asumsi Klasik.....	73
	4.4.1 Uji Normalitas.....	73
	4.4.1.1 Central Limit Theorem.....	78
	4.4.2 Uji Multikolonieritas.....	78
	4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	81

4.4.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	83
4.5 Uji Goodness Of Fit.....	87
4.5.1 Koefisien Determinasi.....	87
4.5.2 Uji Statistik F.....	89
4.5.3 Uji Statistik T.....	92
4.6 Interpretasi Hasil.....	95
BAB V PENUTUP	102
5.1 Simpulan.....	102
5.2 Implikasi Manajerial.....	104
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Trend Turnover di Dunia (2010-2018).....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Kota Semarang.....	64
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Persamaan I.....	74
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot Persamaan II.....	74
Gambar 4.4 Grafik Normal P-P Plot Persamaan III.....	74
Gambar 4.5 Uji Normalitas (Histogram) Persamaan I.....	76
Gambar 4.6 Uji Normalitas (Histogram) Persamaan II.....	76
Gambar 4.7 Uji Normalitas (Histogram) Persamaan III.....	77
Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan I.....	82
Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan II.....	82
Gambar 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan III.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap.....	7
Tabel 1.2 Jurnal Penelitian Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasional.....	8
Tabel 1.3 Jurnal Kontrak Psikologis Relasional dan Transaksional.....	9
Tabel 2.1 Indikator Kontrak Psikologis.....	19
Tabel 3.1 Skala Likert.....	53
Tabel 4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Usia.....	67
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 4.5 Uji Validitas.....	70
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.7 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro Wilk	77
Tabel 4.8 Uji Multikolonieritas Persamaan I.....	79
Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas Persamaan II.....	80
Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas Persamaan III.....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan I.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan I.....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan II.....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan III.....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan I.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan II.....	88
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan III.....	89
Tabel 4.17 Uji Statistik f Persamaan I.....	90
Tabel 4.18 Uji Statistik f Persamaan II.....	90
Tabel 4.19 Uji Statistik f Persamaan III.....	91
Tabel 4.20 Uji Statistik t Persamaan I.....	92
Tabel 4.21 Uji Statistik t Persamaan II.....	93
Tabel 4.22 Uji Statistik t Persamaan I.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Meta Analisis

Lampiran B: Kuesioner

Lampiran C: Tabulasi Data

Lampiran D: Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terwujudnya tujuan organisasi tidak lepas dari hasil kerja keras seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berkomitmen tinggi. Komitmen karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi. Oleh karenanya, kebijakan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi perlu untuk diperhatikan karena dapat mempertahankan dan menjaga sumber daya manusia yang potensial untuk terus bertahan dan loyal terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk terus menjadi bagian di dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kerelaan karyawan untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi dan munculnya loyalitas untuk menjadi anggota dari suatu organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen, 1997 (dalam Nasution, 2013) komitmen organisasi sendiri terbagi menjadi 3 indikator. Yang pertama komitmen afektif merupakan derajat keterikatan anggota organisasi terhadap identitas organisasi dan keterlibatannya di dalam organisasi. Kedua, komitmen kontinuans merupakan kesadaran akan biaya yang dikeluarkan jika anggota organisasi keluar dari

organisasinya. Ketiga, komitmen normatif merupakan kewajiban yang muncul dalam diri setiap karyawan untuk meneruskan keanggotaannya di dalam organisasi karena ada kewajiban secara moral.

Karyawan dengan komitmen kerja tinggi memiliki performa kerja yang bagus, memiliki tingkat absen yang rendah, dan turnover karyawan yang rendah (Sapitri, 2016). Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi akan timbul rasa tanggung jawab dan memiliki terhadap organisasinya, sehingga akan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan sukanya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi di dalam pekerjaannya tidak memiliki keinginan untuk keluar kerja, hal ini bisa dijadikan modal dasar untuk mewujudkan produktivitas karyawan secara lebih maksimal. Sebaliknya karyawan dengan komitmen kerja rendah, memiliki kinerja dan tingkat loyalitas yang rendah. Selain itu, karyawan dengan komitmen kerja yang rendah juga akan mengganggu kinerja organisasi seperti, adanya kelambanan dalam bekerja, munculnya keluhan dari karyawan, dan adanya tingkat *turnover* yang tinggi (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan meninggalkan organisasinya. Menurut Woods dan Macaulay 2001 (dalam Sukanto, 2014) tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional, menambah biaya dalam hal perekrutan karyawan baru dan kehilangan biaya peluang karena

karyawan harus mempelajari keahlian tertentu. Menurut Gillis 1994 (dalam Sukamto, 2014) tingkat *turnover* karyawan normal berkisar antara 5%-10% dari karyawan secara keseluruhan. Apabila nilainya 10% atau lebih dapat dikatakan bahwa suatu organisasi tersebut memiliki tingkat *turnover* yang tinggi.

Menurut Tnay et al. 2013 (dalam Tanoto, 2018) menyatakan bahwa permasalahan mengenai tingkat *turnover* karyawan sangat meningkat. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group, yakni sebagai berikut:

Gambar 1.1
Grafik Trend Turnover di Dunia (2010-2018)

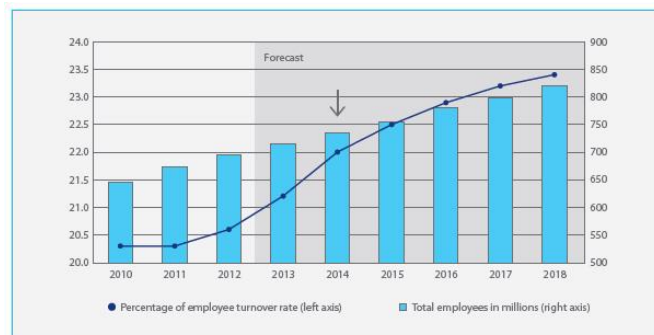


Fig. 2 Global turnover and number of employees
Source: Hay Group Cebra analysis

Berdasarkan grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan turnover karyawan yang sangat signifikan pada tahun 2010-2018. Sedangkan di Indonesia, berdasarkan Laporan Michael Page Indonesia (2015) hampir tiga perempat

(72%) karyawan mengubah pekerjaan mereka dalam 12 bulan ke depan (Wonowijoyo & Tanoto, 2018).

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

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

1) kontrak psikologis transaksional merupakan bentuk perjanjian jangka pendek dan fokus terhadap aspek ekonomis dengan keterlibatan karyawan dalam organisasi yang sedikit serta jenis pekerjaan yang relatif sempit. Hubungan kerja ini berakhir ketika kinerja karyawan dianggap buruk.

2) kontrak psikologis relasional merupakan kontrak yang jangka waktunya relatif panjang dan berakhirnya kontrak tidak dapat ditentukan. Kontrak ini melibatkan faktor sosio-emosional seperti loyalitas, kepercayaan dan keamanan.

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

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Millward (1998) bahwa karyawan dengan tingkat manajerial yang tinggi memiliki kontrak psikologis relasional. Karena karyawan yang menjabat posisi penting di dalam organisasi memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan

tingkatan yang rendah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Behery (2012) menyatakan bahwasannya karyawan dengan status tetap di dalam organisasi memiliki kontrak psikologis yang bersifat relasional. Sedangkan karyawan dengan status kontrak memiliki kontrak psikologis yang bersifat transaksional.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2013) menyatakan bahwasannya kontrak psikologis relasional dan transaksional memiliki pengaruh terhadap ketiga komponen komitmen organisasi, yakni komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Namun yang paling memberikan pengaruh ialah kontrak psikologis transaksional terhadap komitmen kontinuans pada karyawan *outsourcing* pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Selain fenomena diatas, terdapat celah pada penelitian terdahulu. Celah penelitian (*Research gap*) adalah masalah yang belum pernah diteliti atau belum terselesaikan secara sempurna. Alvesson & Sandberg (2011) mengungkapkan bahwa *research gap* dapat dijadikan dasar yang kuat dalam membangun suatu penelitian.

Research gap pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research gap

	Penelitian terdahulu	Yang akan diteliti
Gap 1 (variabel penelitian)	7 dari 10 penelitian terdahulu yang dijadikan dasar penelitian ini membahas kontrak psikologis secara umum.	Penelitian ini membahas kontrak psikologis dengan memisahkan antara kontrak psikologis relasional dan transaksional.
Gap 2 (lokasi penelitian)	Penelitian terdahulu yang membahas kontrak psikologis relasional dan transaksional dilakukan di luar negeri.	Penelitian ini dilakukan di Indonesia, khususnya di Kota Semarang.
Gap 3 (objek penelitian)	Penelitian terdahulu dilakukan pada Perusahaan yang bergerak di bidang industri dan jasa.	Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit.

Selain berdasarkan *research gap* diatas, penelitian sejenis juga perlu untuk dilakukan di Indonesia karena penelitian dengan tema tersebut masih sangat jarang dilakukan baik di luar negeri maupun di Indonesia. Setelah dilakukan pengecekan terkait dengan penelitian dengan tema yang sejenis, ditemukan 7 jurnal yang terkait dengan kontrak psikologis dan komitmen organisasi. Dari 7 jurnal tersebut, hanya ada 1 jurnal Indonesia. Sedangkan jurnal lainnya merupakan jurnal luar negeri.

Berikut ini data yang dapat disajikan:

Tabel 1.2
Jurnal Penelitian Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasional

No	Judul	Lokasi	Objek
1	<i>An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers</i> (Hughes & Palmer, 2007)	Amerika	Perusahaan teknologi
2	<i>Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior</i> (Sturges, et al., 2005)	Inggris	Perusahaan Media
3	<i>Different or alike?</i> <i>Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers</i> (Lub, et al., 2011)	Belanda	Perhotelan
4	<i>The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency Perspective</i> (Lapalme, Simard, & Tremblay, 2010)	Canada	Perusahaan bisnis
5	<i>Psychological Contracts and their Implications for Commitment: A feature-based approach</i> (Kate J. Mcinnis, 2009)	Kanada	-
6	Pengaruh Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Kabupaten Lampung Barat (Uza Sukmana)	Indonesia (Kabupaten Lampung)	Institusi Pendidikan
7	<i>Value and Psychological Contracts in their Relationship to Commitment in the Workplace</i> (Cohen, 2011)	Israel	Bank

Sumber: artikel jurnal

Selain itu, penelitian yang membahas mengenai kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional kaitannya dengan komitmen

organisasional juga masih sangat jarang ditemukan. Seperti yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 1.3
Jurnal Penelitian Kontrak Psikologis Relasional dan Transaksional

Judul	Objek	Lokasi
<i>Psychological contracts, organizational, and job commitment</i> (Millward, 1998)	Sektor industri	Inggris
<i>Psychological contracts and Job Commitment: The Mediating Affect of Transformational Leadership</i> (Behery, 2012)	Sektor jasa	Uni Emirat Arab
Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> (Nasution, 2013)	Perusahaan jasa outsourcing	Jabodetabek (Indonesia)

Sumber: Artikel Jurnal

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa penelitian mengenai kontrak psikologis relasional dan transaksional masih sangat terbatas. Hanya pernah dilakukan di Inggris, Uni Emirat Arab dan Indonesia (Millward & Hopkins, 1998; Behery, Paton, & Hussain, 2012; Nasution, 2013) Hal ini yang menjadi ketertarikan peneliti untuk membahas tema ini. Karena pada dasarnya pemenuhan kontrak psikologis, baik kontrak relasional maupun transaksional sangatlah penting. Dengan memperhatikan pemenuhan kontrak psikologis karyawan maka akan menghasilkan komitmen yang baik antara organisasi dan karyawan. Selain itu, akan memunculkan kepuasan di dalam diri karyawan, sehingga akan timbul loyalitas terhadap organisasi. Dengan begitu organisasi dapat mempertahankan karyawan-karyawan potensial untuk

terus berada di dalam organisasi dan memberikan banyak keuntungan demi kemajuan organisasi. Komitmen di dalam organisasi merupakan dasar bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pemenuhan terhadap kontrak psikologis relasional maupun kontrak psikologis transaksional, maka akan menciptakan komitmen di dalam diri karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin maksimal.

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

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebagai objek penelitian memperkerjakan 156 tenaga non medis, yang terdiri dari 114 karyawan. Karyawan non medis di rumah sakit ini dibagi menjadi beberapa bagian, yakni bagian

sekretariat, personalia, EDP, pemasaran, operator, satpam, kendaraan, keuangan, penata rekening, BPJS, akuntansi, TPPRI, gudang logistik, KPI, bagian pemeliharaan sarana & teknik, sanitasi & lingkungan, busana & laundry, pendaftaran, filling, kerohanian, PPRS, diklat, gizi, rehab. medis, kecantikan, keperawatan dan pramurukti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian dengan menggunakan tema ini masih jarang ditemukan. Penelitian yang ada kebanyakan hanya membahas kontrak psikologis secara umum, belum membedakan secara spesifik antara kontrak psikologis transaksional dan relasional. Serta kaitannya terhadap ketiga indikator komitmen organisasi, yakni komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Namun ditemukan penelitian yang dilakukan oleh Millward (1998), "*psychological contract, organizational and job commitment*", yang hasilnya kontrak psikologis transaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta kontrak psikologis relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Di dalam penelitian ini dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat manajerial yang tinggi memiliki kontrak psikologis yang bersifat relasional. Sedangkan karyawan pada level bawah cenderung memiliki kontrak psikologis yang bersifat transaksional.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Behery (2012) yang meneliti “*Psychological contract and organizational commitment: The mediating effect of transformational leadership*”, yang hasilnya terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara kontrak psikologis transaksional dengan komitmen organisasi. Serta kontrak psikologis relasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Di dalam penelitian tersebut juga ditemukan hasil bahwa pada dasarnya karyawan tetap lebih mengarah pada kontrak psikologis relasional, sedangkan karyawan kontrak lebih mengarah pada kontrak psikologis transaksional.

Mengingat masih terbatasnya penelitian dengan tema sejenis, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh kontrak psikologis relasional dan kontrak psikologis transaksional terhadap ketiga komitmen organisasional yakni, komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif yang dilakukan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kontrak psikologis relasional terhadap 3 indikator komitmen organisasi?
2. Apakah ada pengaruh kontrak psikologis transaksional terhadap 3 indikator komitmen organisasi?

3. Mana yang lebih berpengaruh diantara kontrak psikologis transaksional dan relasional terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologis relasional terhadap ketiga indikator komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologis transaksional terhadap ketiga indikator komitmen organisasi.
3. Untuk melihat mana yang memiliki pengaruh lebih besar diantara kontrak psikologis transaksional dan relasional terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah pemahaman bagi penulis mengenai materi yang diambil. Bagi pembaca diharapkan setelah membaca penulisan ilmiah ini dapat nilai tambah khususnya dalam menganalisis pengaruh hubungan antara kontrak psikologis relasional dan transaksional terhadap ketiga komitmen organisasi, yakni komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Serta dapat menjadi informasi serta bahan perbandingan bagi penulis sejenis, agar penulisan ini dapat disempurnakan.

2. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu organisasi dalam menilai pengaruh kontrak psikologis relasional dan transaksional terhadap komitmen karyawan, khususnya karyawan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini terdapat beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

2. BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, keterikatan setiap variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, metode dan alat analisis data.

4. BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan

5. BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.