

**ANALISIS PENGARUH KONTRAK
PSIKOLOGIS, *LEADER MEMBER EXCHANGE*
(LMX), DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan Divisi Garmen 5 PT. Sri
Rejeki Isman, Tbk.)**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

Dani Yonatan
NIM. 12010114130228

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dani Yonatan

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130228

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

**Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KONTRAK
PSIKOLOGIS, *LEADER MEMBER
EXCHANGE (LMX)* DAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada karyawan
Divisi Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman,
Tbk.)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

Semarang, 12 September 2018

Dosen Pembimbing

(Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.)

NIP. 195702181984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Dani Yonatan
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130228
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KONTRAK
PSIKOLOGIS, *LEADER MEMBER
EXCHANGE* (LMX) DAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi pada karyawan Divisi
Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.)**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 September 2018

Dosen Penguji:

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)
2. Drs. Suryono Budi Santosa, M.M. (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Dani Yonatan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi pada Karyawan Divisi Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.)** 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 menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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

Semarang, September 2018
Yang membuat pernyataan

Dani Yonatan
NIM : 12010114130228

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**FORTIS FORTUNA ADIUVAT
(FORTUNE FAVORS THE BOLD)**

**“Sebab Aku ini, TUHAN, Allahmu, memegang tangan kananmu dan berkata kepadamu: ‘Janganlah takut, Akulah yang menolong engkau.’”
(Yesaya 41:13)**

**“Learning does not make one learned: there are those who have knowledge and those who have understanding. The first requires memory and the second philosophy.”
(Alexander Dumas – The Count of Monte Cristo)**

Skripsi ini saya persembahkan kepada
Ayah saya Kol. (Purn) T.M. Gultom
Ibu saya dr. Shanty Lumban Gaol
Abang ku Kosmas Seskoadi, S.Psi
dan
Adik ku Jessica Kristina Kartika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kontrak psikologis, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Divisi Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. yang sudah menjadi pegawai tetap dengan masa kerja lebih dari 2 tahun dan memiliki tingkat Pendidikan minimal SMA/SMK. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis AMOS 24.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *leader member exchange* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *leader member exchange* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja terhadap pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kontrak psikologis, *leader member exchange*, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyse the effect of psychological contract, leader member exchange, and job satisfaction on employee performance. The population used in this study is the employees of Garment 5 Division PT Sri Rejeki Isman, Tbk. that have been an permanent employee with minimum tenure 2 years and minimum level of education is senior high school and its equivalent. The amount of sample used in this study is 150 respondent. Data collection using questionnaires. This research uses structural equation modelling (SEM) analysis with AMOS 24.0 software as analysis tool.

The result shows that psychological contract has a positive and significant effect on employee performance, leader member exchange has a positive and not significant effect on employee performance, psuchological contract has a positive and significant effect on job satisfaction, leader member exchange has a positive and not significant effect on job satisfaction and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. This research also shows that there is no mediation effect of job satisfaction to the effect of psychological contract on employee performance.

Keywords: Psychological contract, leader member exchange, job satisfaction, employee performance

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera !

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Mahakuasa atas segala berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penelitian skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada karyawan Divisi Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.) disusun untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Departemen Manajemen Universitas Diponegoro. Skripsi ini juga dapat selesai berkat doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.SI. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan banyak motivasi, bimbingan, serta semangat secara tidak langsung selama proses belajar mengajar di kampus
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. selaku dosen pembimbing yang tidak pernah bosan meluangkan waktu, memberikan arahan, dukungan, bimbingan, dan motivasi selama proses penelitian.
3. Ibu Astiwi Indriani, S.E., M.M. selaku dosen wali penulis yang selalu membimbing dan memotivasi penulis selama melewati proses perkuliahan.
4. Dr. Harjum Muharam, M.E. dan Dr. Mahfudz, S.E., M.T. selaku Ketua Jurusan dan Wakil Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

5. Segenap dosen dan staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
6. Tumpak Gultom, Shanty Lumban Gaol, Kosmas Seskoadi, dan Jessica Kristina, keluarga penulis yang sangat penulis cintai dan banggakan, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi serta tidak pernah bosan untuk mendoakan dan menyemangati penulis.
7. Bapak Feri, Bapak Tri Ruswanadi, dan segenap karyawan PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. yang telah membantu peneliti untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan.
8. Sahabat-sahabat penulis PRMK FEB UNDIP 2014 yang sudah mengisi hari-hari penulis dengan kebahagiaan dan persaudaraan selama berkuliah dan tidak pernah segan dan bosan memberikan motivasi dan arahan untuk penulis.
9. Adik-adik PRMK FEB UNDIP yang selalu mendoakan kakak-kakaknya agar tegar dan semangat menghadapi perkuliahan dan skripsi.
10. Sahabat-sahabat solid PRMK UNDIP 2016. Walaupun sedikit tetapi mereka telah menjadi garam dan terang bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Undip.
11. Teman-Teman penulis yang tergabung dalam *Economic Voice batch* 2014 yang selalu menjadi penyemangat dan motivator ketika melalui saat suka dan duka.
12. Adik-adik *Economic Voice* yang suaranya selalu menyemangati penulis dan memberikan kebahagiaan tersendiri bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan di UNDIP.

13. Teman-teman sebimibingan seperjuangan yang selalu setia bertukar pikiran dan memberi semangat untuk menuntaskan skripsi ini.
14. Teman-Teman KKN Desa Kebonagung, Kecamatan Selopampang, Kabupaten Temanggung, yang walaupun hanya 6 minggu bersama tetapi sudah memberi banyak sekali pelajaran hidup.
15. Pak No dan Kakak-kakak Warung Makan Bunderan atas suplai gizi yang penulis terima selama perkuliahan.

Bagai gading yang tidak retak, demikian pula penulis dan penelitian ini yang masih memiliki kekurangan di berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, terutama bagi PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.

Semarang, September 2018

Dani Yonatan

NIM 12010114130228

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	17
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	17
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	17
1.4 Sistematika Penulisan.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20

2.1 Landasan Teori.....	20
2.1.1 Kinerja Karyawan	20
2.1.2 Kepuasan Kerja	23
2.1.3 <i>Leader-Member Exchange (LMX)</i>	26
2.1.4 Kontrak Psikologis	32
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Hubungan Antara Variabel	45
2.3.1 Hubungan antara Kontrak Psikologis dengan Kinerja Karyawan.....	45
2.3.2 Hubungan Antara <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> dengan Kinerja Karyawan	46
2.3.3 Hubungan Antara Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja	47
2.3.4 Hubungan Antara <i>Leader Member Exchange</i> dengan Kepuasan Kerja.....	48
2.3.5 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	49
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	51
2.5 Pengembangan Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53
3.1.1 Variabel Penelitian	53
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.2 Populasi dan Sampel	58
3.2.1 Populasi	58
3.2.2 Sampel	59
3.3 Jenis dan Sumber Data	60

3.3.1	Data Primer	60
3.3.2	Data Sekunder	60
3.4	Metode Pengumpulan Data	60
3.4.1	Studi Pustaka	60
3.4.2	Wawancara	61
3.4.3	Kuesioner	61
3.5	Analisis Data	62
3.5.1	Analisis Angka Indeks	63
3.6	Metode Analisis Data	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		72
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	72
4.1.1	Sejarah PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.....	72
4.1.2	Profil Perusahaan.....	73
4.1.3	Produk dan Pemasaran Segmen Garmen	73
4.1.4	Visi dan Misi Perusahaan	74
4.1.5	Struktur Organisasi.....	75
4.2	Gambaran Umum Responden	76
4.2.1	Responden Berdasarkan Umur.....	76
4.2.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.2.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
4.2.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
4.3	Analisis Data	79
4.3.1	Analisis Angka Indeks	79

4.4 Proses dan Analisis Data	86
4.4.1 Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	87
4.4.2 Pengujian Evaluasi Asumsi Model Struktural	96
4.4.3 Uji Kualitas Data	99
4.5 Uji Hipotesis.....	108
4.5.1 Analisis Koefisien Determinasi, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total	110
4.6 Penjelasan.....	113
4.6.1 Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan	113
4.6.2 Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	113
4.6.3 Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja	114
4.6.4 Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	114
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	115
4.6.6 Hubungan Mediasi Variabel Kontrak Psikologis, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	115
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	116
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Implikasi Teoritis	117
5.3 Implikasi Manajerial	119
5.4 Keterbatasan Penelitian	120
5.5 Saran Untuk Penelitian yang Akan Datang.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	8
Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Efisiensi Karyawan Divisi Garmen 5 Tahun 2017...10	
Tabel 1.3 Data Rekapitulasi Efisiensi Karyawan Divisi Garmen 5 Tahun 2018..10	
Tabel 1.4 Hasil Wawancara	11
Tabel 2.1 Perbedaan Kontrak Psikologis Transaksional dan Relasional	35
Tabel 2.2 Indikator Pengukuran Kontrak Psikologis (Raja, Johns, dan Ntalianis, 2014)	36
Tabel 2.3 Penelitian-Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Indikator Pengukuran Variabel Kontrak Psikologis	57
Tabel 3.2 Populasi Penelitian	59
Tabel 3.3 Model Persamaan Struktural	67
Tabel 4.1 Umur Responden.....	76
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	77
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	77
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden Setelah Berstatus Karyawan Tetap	78
Tabel 4.5 Angka Indeks Variabel Kontrak Psikologis.....	80
Tabel 4.6 Angka Indeks Variabel Leader Member Exchange	82
Tabel 4.7 Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.8 Angka Indeks Variabel Kinerja Karyawan	85
Tabel 4.11 Analisis Konfirmatori Variabel Kontrak Psikologis.....	88
Tabel 4.12 Analisis Konfirmatori Variabel Leader Member Exchange	89
Tabel 4.13 Output Standardized Regression Weight Konstruk Eksogen	90

Tabel 4.14 Analisis Konfirmatori Konstruk Eksogen.....	90
Tabel 4.15 Output Standardized Regression Weight Konstruk Eksogen (Revisi).....	92
Tabel 4.16 Analisis Konfirmatori Konstruk Eksogen (Revisi).....	92
Tabel 4.17 Analisis Konfirmatori Konstruk Endogen	93
Tabel 4.18 Output Standardized Regression Weight	94
Tabel 4.19 Output Standardized Regression Weight Konstruk Endogen (Revisi)	95
Tabel 4.20 Goodness of Fit Konstruk Endogen (Revisi)	96
Tabel 4.21 Evaluasi Goodness Of Fit Model	98
Tabel 4.22 Hasil Uji Construct Reliability dan Variance Extracted	100
Tabel 4.23 Hasil Uji Reliabilitas (Revisi).....	102
Tabel 4.24 Mahalanobis Distance	103
Tabel 4.25 Uji Normalitas Data	106
Tabel 4.26 Standardized Residual Covariance.....	107
Tabel 4.27 Hasil Estimasi Parameter Regression Weight.....	108
Tabel 4.28 Uji Koefisien Determinasi	110
Tabel 4.29 Uji Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Total Pengaruh	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	51
Gambar 3.1 Diagram Jalur	66
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	75
Gambar 4.2 Uji CFA Variabel Kontrak Psikologis	87
Gambar 4.3 Uji CFA Variabel Leader Member Exchange	88
Gambar 4.4 Uji CFA Variabel Konstruk Eksogen.....	89
Gambar 4.5 Hasil Revisi Uji CFA Konstruk Eksogen.....	91
Gambar 4.6 Uji CFA Konstruk Endogen.....	93
Gambar 4.7 Hasil Revisi Uji CFA Konstruk Endogen	95
Gambar 4.8 Model Penelitian	97
Gambar 4.9 Hasil Modifikasi Full Model	101

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN	128
LAMPIRAN B KUESIONER PENELITIAN	129
LAMPIRAN C HASIL KUESIONER.....	138
LAMPIRAN D HASIL OUTPUT AMOS	140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dewasa ini sedang memasuki masa-masa peralihan yang sangat cepat. Masa peralihan ini membuat banyak perusahaan baru yang tumbuh karena semakin mudahnya akses memperoleh sumber daya yang melimpah dan berkualitas. Pertumbuhan perusahaan secara besar-besaran ini menyebabkan perusahaan memiliki begitu banyak pesaing, bahkan di usaha sejenis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih baik daripada para pesaingnya. Hal ini dapat dicapai bila perusahaan dapat mengelola dengan optimal sumber daya-sumber daya yang mereka miliki. Secara umum sumber daya perusahaan dikenal dengan istilah 5M+1I, yaitu *Man* (sumber daya manusia), *Money* (sumber daya keuangan), *Material* (bahan baku), *Machine* (mesin/modal), *Method* (sistem operasional), dan *Information* (informasi). Semua hal tersebut penting adanya bagi pertumbuhan kinerja perusahaan, namun pada umumnya, yang bisa mengelola semua sumber daya tersebut dengan baik adalah manusia (man), sehingga sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan.

Praktik manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dewasa ini tentunya berbeda dengan praktik di masa lampau. Dewasa ini, perusahaan menerapkan praktik-praktik manajemen SDM yang berorientasi pada tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. SDM dalam perusahaan dituntut

untuk dapat mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer perusahaan dituntut untuk menjalankan fungsinya dengan sebaik mungkin untuk dapat mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat bekerja maksimal serta efektif dan efisien. Manajer organisasi dituntut juga untuk mengarahkan organisasi untuk memperoleh tingkat kinerja yang tinggi. Maka dari itu, manajer perlu mengelola operasional perusahaan untuk memastikan perusahaan memperoleh kinerja yang optimal. Mondy & Mondy (2014) menyebut aktivitas ini sebagai manajemen kinerja, yaitu proses berorientasi tujuan, yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses organisasional dapat memaksimalkan produktivitas karyawan, kelompok-kelompok, dan akhirnya memaksimalkan kinerja perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2013), manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan membangun kinerja individu dan kelompok dan meluruskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi. Selanjutnya Dessler (2013) menyebutkan bahwa tujuan yang harus dicapai baik oleh individu, kelompok, maupun organisasi harus memenuhi 5 syarat, yaitu spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan tepat waktu.

Dessler (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kinerja pekerjaan dan tanggung jawab yang berkontribusi bagi produksi barang dan jasa, atau bagi tugas administratif. Untuk dapat

menjalankan manajemen kinerja dengan baik, maka manajer harus melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan secara berkala. Hal ini bertujuan untuk tetap mengetahui apakah kinerja karyawan perusahaan sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, serta untuk menjaga target kinerja tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja menjadi penting bagi penerapan manajemen kinerja karena dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan beberapa keputusan, seperti penggajian, promosi jabatan, perencanaan karir, pendisiplinan, pelatihan dan pengembangan, serta penetapan target peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Tetapi, untuk menjalankan manajemen kinerja secara optimal banyak variabel yang harus diperhatikan, mengingat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam hal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh perasaan puas akan pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada petugas perpustakaan universitas di Taiwan (Peng, 2014). Siengthai dan Ngarm (2016) melakukan penelitian pada sektor jasa di Taiwan dan hasilnya adalah bahwa desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran kepuasan dan emosi positif karyawan yang didapat melalui pengalaman bekerjanya. Menurut Herzberg (1986, dalam Robbins & Judge, 2015), kepuasan kerja menjadi salah satu poin dari *motivator factor* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat ditentukan dari gaji, pekerjaan, promosi, pengakuan,

kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, perusahaan, dan manajemen (Locke, 1976 dalam Luthans, 2006). Kepuasan kerja penting bagi karyawan karena dengan merasa puas atas pekerjaan yang dimilikinya, karyawan mau untuk melibatkan dirinya lebih jauh untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan terdapat empat respons karyawan terhadap ketidakpuasan mereka dalam bekerja, yaitu:

1. Keluar : Ketidakpuasan diungkapkan melalui perilaku yang mengarah pada meninggalkan organisasi.
2. Suara : ketidakpuasan diungkapkan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif.
3. Loyalitas : ketidakpuasan diungkapkan secara pasif dengan cara menungghu hingga situasi membaik.
4. Pengabaian : Ketidakpuasan diungkapkan dengan membiarkan kondisi yang semakin memburuk.

Manajemen kinerja yang dipraktikkan dalam organisasi juga melibatkan interaksi sosial antara manajer dengan bawahannya. Hal ini terlihat dari penentuan target kinerja yang harus dicapai individu dan kelompok, penilaian kinerja yang diterapkan, serta umpan balik atas hasil penilaian kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang demokratis, *power distance* yang kecil, dan kolektif mengakibatkan interaksi antara manajer dengan bawahan semakin dekat. Terdapat teori kepemimpinan yang membahas mengenai pengaruh timbal balik yang terjadi antara manajer dengan bawahannya, yaitu teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theories-*

SET). Dalam konsep SET, teori yang membahas mengenai hubungan antara atasan dan bawahannya disebut dengan *Leader Member Exchange (LMX)*. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kualitas hubungan karyawan dengan atasan atau manajer perusahaan. *Leader member exchange (LMX)* adalah kualitas hubungan timbal balik antara pimpinan perusahaan dengan bawahannya (Graen dan Scandura, 1987). Hubungan ini timbul karena akibat dari interaksi kerja yang dialami oleh pimpinan dan bawahan. Asumsi yang terdapat pada konsep LMX adalah bahwa setiap atasan menggunakan gaya yang berbeda-beda bagi setiap bawahannya. (Graen dan Uhl-Bien, 1995). Hubungan timbal balik yang terjadi dapat berupa formalitas maupun informal. Karakteristik kualitas LMX yang baik adalah pengaruh-pengaruh positif, saling menghargai, kepercayaan yang tinggi, loyalitas, dan kewajiban yang jelas. Sedangkan kualitas LMX yang buruk cenderung lebih kontraktual (Liden dan Maslyn, 1998). Berdasarkan penelitian Haynie et al. (2014), LMX dan kinerja karyawan dapat dimediasi oleh iklim keadilan procedural, yang berarti ketika kualitas iklim keadilan prosedural membaik, maka LMX akan memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Li, Sanders, dan Frenkel (2012) melakukan penelitian pada karyawan hotel mewah di Tiongkok yang menghasilkan hubungan positif antara LMX dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi juga muncul akibat dari terlaksananya tanggung jawab atau kewajiban yang dimiliki baik oleh manajer perusahaan maupun oleh karyawan itu sendiri. Kewajiban-kewajiban tersebut ada karena

baik manajer perusahaan maupun karyawan perusahaan memiliki kewajiban yang saling berhubungan, yang bila dilakukan dengan baik dan benar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Kewajiban tersebut umumnya bersifat informal berdasarkan persepsi masing-masing pihak. Kewajiban tersebut oleh beberapa pakar organisasi disebut sebagai kontrak psikologis. Kontrak Psikologis mengacu pada ekspektasi bersama yang dimiliki oleh masing-masing pihak pada pihak lainnya, dan bagaimana ekspektasi ini berubah dan berdampak pada perilaku seseorang seiring berjalannya waktu (Wellin, 2007). Menurut Morrison dan Robinson (1997, dalam Rodwell, Ellershaw, & Flower, 2015), kontrak psikologis adalah keyakinan karyawan mengenai kesepakatan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, di mana kewajiban-kewajiban tersebut ada berdasarkan janji-janji yang diartikan oleh masing-masing pihak, dan tidak terlalu dipahami oleh pihak-pihak dalam perusahaan. Dari definisi-definisi tersebut, dapat ditarik suatu pemahaman bahwa kontrak psikologis merupakan kontrak atau perjanjian yang bersifat informal dan tidak tertulis, yang ada di antara orang-orang dalam suatu organisasi. Maka dari itu, menurut Conway dan Briner (2005), terdapat beberapa hal yang membentuk kontrak psikologis di dalam perusahaan, yaitu:

1. Keyakinan-keyakinan yang membentuk kontrak psikologis.
2. Sifat implisit kontrak psikologis.
3. Sifat subjektif kontrak psikologis.
4. Persetujuan atau perjanjian yang dipersepsikan oleh masing-masing orang dalam organisasi.

5. Pertukaran-pertukaran yang terjadi antara anggota organisasi yang dapat menimbulkan kontrak psikologis.
6. Keyakinan-keyakinan anggota organisasi terhadap anggota lainnya berdasarkan hubungan yang sedang berlangsung.
7. Pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak psikologis.
8. Pembentukan kontrak psikologis yang dilakukan oleh organisasi.

Inti dari kontrak psikologis, seperti yang diutarakan oleh Rousseau dan Greller (1994, dalam Wellin, 2007) yaitu bahwa kontrak psikologis mencakup seluruh tindakan yang diyakini karyawan diharapkan dari mereka dan apa respon yang mereka harapkan sebagai balasan dari perusahaan. Karena kontrak psikologis merupakan persepsi masing-masing individu, maka kontrak psikologis rentan dengan pelanggaran-pelanggaran (Robinson dan Rousseau, 1994, dalam (Wang & Hsieh, 2014). Kontrak psikologis dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya sifat hubungan timbal balik. Karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena terdapat kewajiban perusahaan untuk memberikan penghargaan yang akan diberikan bila karyawan bekerja mencapai target. Selain itu, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya karena manajer perusahaan telah memenuhi kewajibannya untuk melakukan serangkaian hal untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan, seperti pengadaan fasilitas, pemberian pelatihan, dan pemberian insentif. Pelanggaran kontrak psikologis dapat mengakibatkan berbagai macam perilaku buruk dalam bekerja, seperti berkurangnya kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan perilaku

kewargaan serta penyimpangan tempat kerja, yang konsekuensi akhirnya berbahaya bagi karyawan dan juga kinerja organisasi (Zhao, J.Wayne, Glibkowski, & Bravo, 2007). Beberapa peneliti terdahulu juga telah mencoba meneliti dampak kontrak psikologis bagi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Li, Wong, dan Kim (2016) menyatakan bahwa pelanggaran kontrak psikologis berdampak negative kinerja karyawan yang dimoderasi oleh identifikasi organisasional dan komitmen afektif. Penelitian Bal, Dan, dan Jansen (2009) menemukan bahwa pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan studi-studi yang pernah ada, terdapat dua pandangan yang berbeda mengenai dampak dari kontrak psikologis dan kualitas LMX bagi kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Perbedaan Hasil Penelitian Sebelumnya

No	<i>Research Gap</i>	Nama Peneliti	Jumlah Responden dan Metode Penelitian	Hasil
1	Menunjukkan perbedaan pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan	Barlian (2016)	Populasi penelitian 251 responden dan diambil sampel 71 responden di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember dengan teknik <i>purposive sampling</i> . Data dianalisis dengan metode <i>Structural Equation Modelling</i> .	Kontrak psikologis berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
		Wu dan Chen (2015)	258 responden yang bekerja di 28 hotel di Taiwan. Data dianalisis dengan metode <i>Structural Equation Modelling</i> .	Pemenuhan kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja

				pelayanan karyawan
2	Menunjukkan perbedaan pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> terhadap kinerja karyawan	Olsson, Hemlin, dan Pousette (2012)	174 pasang atasan-bawahan dari kelompok riset akademis dan komersial di Swedia. Data dianalisis dengan metode <i>Multi Level Modelling</i> .	Kualitas hubungan pimpinan-anggota berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kreatif anggota
		Kambu, Roena, dan Setiawan (2012)	300 pegawai etnis Papua yang bekerja di Sekda Provinsi Papua. Data dianalisis dengan metode <i>Structural Equation Modelling</i> .	<i>Leader Member Exchange</i> tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Sumber: Data yang diolah, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dan *leader member exchange* terhadap kinerja karyawan. Selain perbedaan hasil, terdapat perbedaan karakteristik pada setiap penelitian yang dilakukan, seperti jenis industri yang berbeda dan karakteristik responden yang berbeda. Penelitian ini berusaha untuk menjembatani *gap* yang tercipta dari perbedaan-perbedaan penelitian terdahulu tersebut.

Selain perbedaan hasil penelitian terdahulu, peneliti juga menemukan permasalahan kinerja pada perusahaan tekstil ternama di Indonesia, PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Pada tahun 2017, para karyawan divisi garmen 5 PT Sri Rejeki Isman memiliki kecenderungan tidak dapat memenuhi target produksi pakaian. Data efisiensi karyawan garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. selama tahun 2017 disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Efisiensi Karyawan Divisi Garmen 5 Tahun 2017

BULAN	TARGET	OUTPUT
JANUARI	261,665	234,848
FEBRUARI	145,153	130,117
MARET	243,687	218,739
APRIL	233,869	209,989
MEI	286,258	256,554
JUNI	129,768	116,392
JULI	227,646	204,224
AGUSTUS	133,370	119,746
SEPTEMBER	121,104	108,730
OKTOBER	146,538	131,519
NOVEMBER	155,727	139,861
DESEMBER	178,560	160,125

Sumber : Bagian SDM PT. Sri Rejeki Isman, Tbk., 2018

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa target produksi yang ditetapkan perusahaan berubah-ubah sepanjang tahun 2017. Hal ini disebabkan perubahan permintaan sepanjang tahun tersebut. Tetapi, di sepanjang tahun tersebut tidak ada target produksi yang dicapai oleh karyawan divisi garmen 5. Berikut ini adalah tabel data efisiensi karyawan garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. dari Januari 2018 hingga Juli 2018

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Efisiensi Karyawan Divisi Garmen 5 Tahun 2018

BULAN	TARGET	OUTPUT
JANUARI	147,343	131,260
FEBRUARI	209,992	188,514
MARET	197,612	177,730
APRIL	251,057	228,387
MEI	241,911	221,290
JUNI	160,491	145,171
JULI	202,612	183,752

Sumber : Bagian SDM PT. Sri Rejeki Isman, Tbk., 2018

Dari tabel 1.3, dapat dilihat bahwa kecenderungan karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan masih berlanjut. Dikhawatirkan bila kecenderungan ini terus berlanjut, perusahaan tidak mendapat hasil optimal dari divisi garmen 5. Berdasarkan data-data yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan permasalahan yang terdapat di Divisi Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. adalah masalah kinerja karyawan.

Untuk menggali lebih dalam permasalahan yang ada di dalam divisi garmen 5, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Feri, salah seorang staff personalia PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Peneliti melakukan wawancara seputar kewajiban-kewajiban pihak perusahaan terhadap karyawan dan kewajiban-kewajiban karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1.4
Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan pribadi karyawan? Seperti apa contohnya?	Perusahaan sudah merancang program-program terkait dengan kesejahteraan karyawan, seperti menyiapkan poliklinik bagi karyawan. Selain itu, perusahaan juga mengundang karyawan untuk mengikuti penyuluhan tentang gizi anak serta memberikan bantuan suplai gizi bagi karyawan yang memiliki anak di bawah 5 tahun. Program ini rutin dilaksanakan 2 bulan sekali. Selain itu, perusahaan juga menyediakan koperasi dengan fasilitas pinjaman uang tanpa bunga, pinjaman kredit sepeda motor tanpa DP, serta fasilitas peminjaman uang untuk membeli rumah dengan potong gaji.
2	Apakah pengambilan keputusan di perusahaan di semua level manajemen sudah	Perusahaan ini adalah perusahaan padat karya dengan jumlah karyawan kira-kira 20.000. Dasar pembuatan peraturan atau keputusan di perusahaan adalah aturan normatif dari pemerintah dan tidak

	mempertimbangkan kepentingan karyawan?	melanggar hak asasi manusia. Perusahaan tidak dapat memperhatikan kepentingan setiap karyawan perusahaan, sehingga diharapkan karyawan mengikuti apa yang telah diputuskan. Bila merasa kurang cocok, karyawan dipersilahkan untuk mengundurkan diri.
3	Apakah perusahaan sudah memberikan keuntungan jangka panjang bagi karyawan?	Perusahaan memberikan upah dan gaji berdasarkan kompetensi karyawan. Jika karyawan mengembangkan dirinya selama di perusahaan, gaji dan upahnya juga meningkat. Perusahaan melihat peningkatan kompetensi karyawan dari penilaian yang dilakukan setiap tahunnya. Aspek yang dinilai adalah keahlian karyawan, pengetahuan karyawan, dan perilaku dan hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.
4	Bagaimana perusahaan menjamin keamanan karyawan?	Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan yang baru bekerja di perusahaan. Setelah lulus pelatihan dan bekerja, karyawan juga diwajibkan untuk mengenakan alat pelindung diri selama bekerja. Perusahaan juga memberi peringatan dalam bentuk rambu-rambu, poster, banner, dan peringatan-peringatan sehabis apel pagi dan sehabis pertemuan.
5	Apakah karyawan perusahaan terutama operator dapat memperoleh promosi jabatan?	Perusahaan melakukan penilaian setiap tahun juga untuk kebutuhan regenerasi. Jika terdapat jabatan yang sedang kosong, maka operator bisa naik jabatan menjadi kepala regu, dan seterusnya. Kenaikan jabatan tersebut didasarkan pada hasil penilaian yang dilakukan perusahaan.
6	Apakah Perusahaan juga memberikan fasilitas bagi anggota keluarga karyawan	Sejauh ini perusahaan memfasilitasi keluarga karyawan dari sisi kesehatan. Perusahaan juga memberikan fasilitas berupa beasiswa bagi anak-anak karyawan yang melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi yang berkaitan dengan tekstil. Jika memang berprestasi, maka perusahaan siap menerima mereka.

Sumber : Data yang diolah, 2018

Dari hasil wawancara dengan Bapak Feri, terlihat bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang sangat memadai bagi karyawan mereka dan keluarga. Fasilitas-fasilitas tersebut jelas sangat bermanfaat bagi karyawan fasilitas-fasilitas yang disediakan seperti koperasi dengan layanan pinjaman untuk DP pembelian motor dan pembelian rumah, fasilitas suplai gizi bagi anak karyawan yang berumur dibawah 5 tahun, dan fasilitas beasiswa bagi anak karyawan yang hendak melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi yang berkaitan dengan tekstil. Selain itu, perusahaan juga menyediakan struktur dan skala upah yang bersifat *performance based*.

Tetapi dilain sisi, perusahaan tidak memberikan fasilitas dan keuntungan yang stabil bagi karyawan. Hal ini terlihat dari keputusan-keputusan perusahaan yang dibuat tanpa melihat masukan dari karyawan atau serikat pekerja, dan pemberian remunerasi dengan metode *performance based*. Dengan metode seperti ini, hanya karyawan yang berprestasi sajalah yang berhak mendapatkan kenaikan upah. Dalam kaitannya dengan konsep kontrak psikologis, baik karyawan maupun perusahaan belum dapat melakukan kewajiban masing-masing sesuai ekspektasi. Karyawan tidak dapat melakukan kewajiban seperti yang diharapkan perusahaan yaitu memberikan kinerja terbaiknya selama bekerja. Selain itu, perusahaan juga tidak melakukan kewajiban seperti yang diekspektasikan karyawan, yaitu memberikan kesempatan, fasilitas, dan keuntungan yang stabil dan dapat diandalkan oleh karyawan. Dari analisis tersebut, maka dapat diambil

kesimpulan bahwa karyawan di Divisi Garmen 5 PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. memiliki kendala kinerja dan kontrak psikologis.

Kontrak psikologis dan kualitas LMX juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rayton dan Yalabik (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan kepuasan kerja. Conway, Guest, & Trenberth, (2011) menemukan bahwa kontrak psikologis yang tidak dilaksanakan atau diabaikan memberikan dampak lebih tinggi kepada kepuasan kerja dan perilaku kerja daripada kontrak psikologis yang terlaksana atau terpenuhi. Menurut hasil penelitian dari Chrobot-Mason (2003), persepsi karyawan minoritas terhadap kontrak psikologis yang tidak terlaksana memberikan dampak negatif bagi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Golden dan Veiga (2008) melalui penelitiannya menyatakan bahwa kualitas hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat bekerja lebih leluasa secara *virtual*. Wibowo dan Sutanto (2013) melakukan penelitian pada karyawan PT. Nutrifood Surabaya yang menghasilkan terdapat pengaruh positif antara kualitas LMX dengan kepuasan kerja karyawan. Valensia, Kusumo, Kartika (2013) melakukan penelitian terhadap sebuah restoran di Surabaya dan memberikan hasil adanya pengaruh positif dari kualitas LMX bagi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini ingin mengungkapkan hubungan pengaruh antara kontrak psikologis dan kualitas LMX terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Terdapat

beberapa penelitian terdahulu yang pernah meneliti baik mengenai kontrak psikologis maupun LMX seperti Lee et al. (2014), Olsson et al. (2011), Markham et al. (2010), dan Rosen et al. (2008). Namun, belum ada penelitian yang memberikan pandangan lebih luas dengan melakukan penelitian mengenai kontrak psikologis dan kualitas LMX terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan pasti menghendaki agar kinerja karyawannya selalu meningkat dari waktu ke waktu. Tingkat kinerja karyawan yang menurun mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari kriteria-kriteria yang ditetapkan organisasi berdasarkan pangkat atau posisi seseorang dalam organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat ditinjau dari relasi antara karyawan dengan atasannya. Karyawan dengan tingkat kinerja tinggi ditandai dengan relasi yang baik dengan atasan, kolega, dan bawahan. Sedangkan karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah dapat ditandai dengan hubungan yang kurang harmonis dengan pihak-pihak di dalam organisasi. Kualitas relasi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai relasi antara karyawan dengan atasannya adalah konsep LMX dan kontrak psikologis. LMX menjelaskan kualitas hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan, sedangkan kontrak psikologis menjelaskan pemenuhan

atau pelanggaran perjanjian informal yang timbul antara atasan dengan bawahan.

PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. sebenarnya bisa dianggap telah melakukan kewajibannya sebagai pemberi kerja bagi para karyawannya. Ini terlihat dari semua keputusan dan peraturannya yang dibuat dengan berasaskan hukum normatif yang berlaku di Indonesia dan Hak Asasi Manusia. Tetapi, apa yang dipersepsikan karyawan perusahaan, dalam hal ini karyawan divisi garmen 5, belum dipenuhi oleh perusahaan. Selain kontrak psikologis yang dialami karyawan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kualitas hubungan karyawan dengan atasannya. Kepuasan kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, LEADER MEMBER EXCHANGE, DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA KARYAWAN.**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kontrak psikologis karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kualitas *Leader Member Exchange* karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
4. Apakah kontrak psikologis karyawan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
5. Apakah kualitas *Leader Member Exchange* karyawan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kualitas *Leader Member Exchange* terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh kualitas *Leader Member Exchange* terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pembelajaran serta pertimbangan dalam penerapan kontrak psikologis, hubungan atasan dan bawahan,

kepuasan kerja, dan kinerja karyawan untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajer perusahaan dalam merealisasikan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan perusahaan melalui kontrak psikologis, hubungan atasan dan bawahan, dan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Penelitian yang Akan Datang: Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kontrak psikologis, hubungan atasan dan bawahan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang baik dan terstruktur dapat mempermudah penulisan dan mempermudah pembaca untuk mengetahui bagian-bagian yang terdapat dalam penelitian ini. Sistematika yang digunakan dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut.

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang berisi penjelasan mendasar mengenai latar belakang penelitian ini dilakukan, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat adanya penelitian ini, serta sistematika pembahasan

BAB II : Pemaparan teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam mengangkat

variabel penelitian dan mendukung hipotesis penelitian, serta memaparkan penelitian-penelitian terdahulu

BAB III : Pemaparan Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini, seperti tempat penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Pemaparan hasil dan temuan yang didapat selama penelitian berlangsung, deskripsi objek penelitian, gambaran umum responden, analisis data, interpretasi data, dan pembahasan hasil temuan.

BAB V : Pemaparan kesimpulan atas hasil penelitian yang didapat, saran-saran serta keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.