

**HUBUNGAN ANTARA PELANGGARAN KONTRAK  
PSIKOLOGIS DENGAN OCB PADA KARYAWAN  
PT. PAMINDO TIGA T JAKARTA**

**ASEP KURNIAWAN  
8115067575**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

***CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATION WITH OCB (ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR) ON EMPLOYEES PT. PAMINDO TIGA T JAKARTA***

**ASEP KURNIAWAN  
8115067575**



*Skripsi is Written as Part Of Bachelor's Degree In Education Accomplishment*

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION  
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2012***

## ABSTRAK

**ASEP KURNIAWAN Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis (*Psychological Contract Violation*) dengan OCB (*Organization Citizenship Behavior*) Pada Karyawan PT. Pamindo Tiga T Jakarta. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Pelanggaran Kontrak Psikologis (*Psychological Contract Violation*) dengan OCB (*Organization Citizenship Behavior*). Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung dari Bulan Oktober sampai dengan Desember 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei melalui pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah Karyawan PT. Pamindo Tiga T, Jakarta. Teknik pengambilan sampel adalah teknik proporsional acak sederhana (*Proportional Random Sampling*) dengan sampel sebanyak 78 karyawan. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Pelanggaran Kontrak Psikologis) dan variabel Y (OCB) diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 130,85 - 0,777X$ , sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors diperoleh  $L_{hitung} 0,054 < L_{tabel} 0,100$ , hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinearan regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANAVA) diperoleh persamaan regresi  $F_{hitung} 28,02 > F_{tabel} 3,96$  yang menyatakan regresi signifikan serta uji linearitas regresi yang menghasilkan  $F_{hitung} 0,97 < F_{tabel} 1,71$  yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linear. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan dilakukan dengan rumus *Product Moment* menghasilkan  $r_{xy}$  sebesar  $-0,519$  ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan  $-t_{hitung}$  sebesar  $-5,29$  dan  $-t_{tabel}$  sebesar  $-1,67$ . Karena  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , dari penelitian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pelanggaran Kontrak Psikologis (*Psychological Contract Violation*) dengan OCB (*Organization Citizenship Behavior*) pada Karyawan PT. Pamindo Tiga T, Jakarta. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 26,94%. Hal ini berarti variasi variabel Y dipengaruhi oleh variabel X sebesar 26,94%, Maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Pelanggaran Kontrak Psikologis (*Psychological Contract Violation*) dengan OCB (*Organization Citizenship Behavior*) Pada Karyawan PT. Pamindo Tiga T, Jakarta

## **ABSTRACT**

**ASEP KURNIAWAN. *Correlation Between Psychological Contract Violation with OCB (Organization Citizenship Behavior) at employees PT. Pamindo Tiga T, Jakarta: Script, Jakarta: Concentrations of Education Administration Offices, Educational Studies Program in Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2012.***

*This study aims to determine the relationship between Psychological Contract Violation on OCB (Organization Citizenship Behavior). This research was conducted over three month from October to December 2011. The research method through correlation approach. the study population is an employee of PT. Pamindo Tiga T, Jakarta. Sampling technique is simple random technique proportionately (Proportional random sampling) with a simple size of 78 employees. The instrument used to obtain data on the X variable (Psychological Contract Violation) and variable Y (Organizational Citizenship Behavior) was measured using likert scale. Technique of data analysis began by looking for simple regression equation and obtained the regression equation  $130,85 - 0,777X$ , while the test requirements of normality test error analysis of the estimate regression of Y on X with liliefors test obtained  $L_{count} 0,054 < L_{tabel} 0,100$ , this means samples come from populations with normal distribution. Test of significance and linearity of regression using Analysis of Variance table (ANOVA) obtained from the equation of the regression equation  $F_{count} 28,02 > F_{tabel} 3,96$  stating significant regression and regression linearity test that produces  $F_{count} 0,97 < 1,71 F_{tabel}$  indicating that regression model used is linear. Correlation coefficient hypothesis testing is done by formula Product moment yield of  $-0,519 r_{xy}$  this means the relationship between two variables is strong. Test of significance with  $-5,29$  and  $t_{table} -1,67$  because  $-t_{count} < -t_{tabel}$ , then from the above study, the researcher can conclude that there is a significant relationship between psychological contract violation with OCB at PT. Pamindo Tiga T. test of coefficient of determination yield of 26,94% KD. This means that employee is determined by performance on the psychological contract violation of 26,94%, then it can be concluded there is negative and significant relationship between psychological contract violation with the OCB of the employee.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua	<i>[Signature]</i>	3/2 2012
2. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Sekretaris	<i>[Signature]</i>	3/1 2012
3. <u>Umi Widyastuti, SE, M.E</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Penguji Ahli	<i>[Signature]</i>	3/1 2012
4. <u>Drs. Bagyo Handoko S., M.M</u> NIP.19470626 198003 1 002	Pembimbing I	<i>[Signature]</i>	3/1 2012
5. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP.19790610 200801 2 028	Pembimbing II	<i>[Signature]</i>	2/2 2012

Tanggal Lulus: 30 Januari 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta

Jakarta, Januari 2012



Asep Kurniawan  
NIM. 8115067575

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan karena tidak pernah gagal, tetapi karena bangkit kembali setiap kali kita jatuh..*

*Skripsi telah mengajarkanku banyak hal..*

*Terlebih dalam proses pendewasaan diri hingga saat ini..*

*Kesabaran, kebangkitan, pantang menyerah, kerja keras, dan kebersamaan..*

*Seiring dengan selesainya penulisan skripsi ini maka usai sudah tugas ku sebagai mahasiswa strata satu..*

*Aku persembahkan skripsi ini untuk semua orang yang telah mendukung dan mendoakan aku dalam suka maupun duka, serta untuk seluruh mahasiswa Ekonomi Administrasi Universitas Negeri Jakarta..*

*Belajarlah dari kesalahan orang lain. Anda tak dapat hidup cukup lama untuk melakukan semua kesalahan itu sendiri (Martin Vanbee)*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan jalan kemudahan dan kesulitan-kesulitan serta kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya. Amin.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Drs. Bagyo Handoko S. M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti.
2. Ati Sumiati, S.Pd., M.si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun bagi peneliti.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparudin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd , selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Dra. Nurahmah Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Bapak Lulus Sumedi terima kasih telah memberikan kesempatan melakukan penelitian di PT. Pamindo Tiga T, Jakarta.
9. Para karyawan PT. Pamindo Tiga T, Jakarta atas keramahan dan bantuannya dengan berpartisipasi aktif dalam memberikan data yang diperlukan peneliti.
10. Orangtua yang selalu memberikan pencerahan dan semangat serta selalu mendukung baik materil, moril serta do'a setiap saat, terutama kepada Alm. Mama (Elly Roesanty) yang menjadi motivasi saya menyelesaikan skripsi ini.
11. Angraini Kariharyati dan rekan-rekan Pend. Administrasi Perkantoran 2006 dan 2007, Kalian selalu memberikan semangat serta bantuan dalam bentuk apapun, kalian begitu berharga bagi peneliti.

Akhirnya dengan menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun, agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2012

**Peneliti**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>JUDUL PENELITIAN</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b> .....	9
A. Deskripsi teoretis .....	9
1. OCB .....	9
2. Pelanggaran Kontrak Psikologis .....	18
B. Kerangka Berpikir .....	30
C. Perumusan Hipotesis .....	31

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Tujuan Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
C. Metode Penelitian .....	33
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	33
E. Instrumen Penelitian .....	35
1. OCB .....	36
2. Pelanggaran Kontrak Psikologis .....	40
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	45
G. Teknik Analisis Data .....	46
1. Mencari Persamaan Regresi .....	46
2. Uji Persyaratan Analisis .....	47
3. Uji Hipotesis .....	47
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>52</b>
A. Deskripsi Data .....	52
1. OCB .....	52
2. Pelanggaran Kontrak Psikologis .....	55
B. Persamaan Garis Regresi .....	58
C. Pengujian Persyaratan Analisis .....	59
D. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	60
E. Interpretasi Hasil Penelitian .....	63
F. Keterbatasan Penelitian .....	64
 <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	 <b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Implikasi .....	68
C. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>143</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Jumlah Populasi Terjangkau Karyawan .....	34
Tabel III.2 Jumlah Sampel Karyawan .....	35
Tabel III.3 Kisi – Kisi Instrumen OCB .....	37
Tabel III.4 Skala Penilaian Untuk OCB .....	38
Tabel III.5 Kisi – Kisi Instrumen Pelanggaran Kontrak Psikologis .....	42
Tabel III.6 Skala Penilaian Untuk Pelanggaran Kontrak Psikologis .....	43
Tabel III.7 Tabel Analisa Varian Regresi Linear Sederhana .....	49
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi OCB.....	53
Tabel IV.2 Perhitungan Skor Dimensi OCB.....	55
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Pelanggaran Kontrak Psikologis .....	56
Tabel IV.4 Perhitungan Skor Sub Indikator Pelanggaran Kontrak Psikologis	58
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran .....	60
Tabel IV.6 Tabel Analisa Varian Regresi Linear Sederhana .....	61
Tabel IV.7 Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y.....	62

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar IV.1 Grafik Histogram OCB .....	54
Gambar IV.2 Grafik Histogram Pelanggaran Kontrak Psikologis .....	57
Gambar IV.3 Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Surat permohonan izin penelitian .....	74
Lampiran 2 Surat keterangan izin penelitian & jumlah data karyawan .....	75
Lampiran 3 Angket uji coba.....	77
Lampiran 4 Angket uji final.....	81
Lampiran 5 Skor uji coba instrumen variabel Y .....	85
Lampiran 6 Data perhitungan validitas variabel Y .....	86
Lampiran 7 Langkah-langkah Perhitungan uji validitas variabel Y .....	87
Lampiran 8 Perhitungan kembali data ujicoba setelah validitas variabel Y	88
Lampiran 9 Data perhitungan kembali validitas variabel Y .....	89
Lampiran 10 Perhitungan varians butir, varians total dan uji reliabilitas variabel Y .....	90
Lampiran 11 Skor uji coba instrumen variabel X .....	91
Lampiran 12 Data perhitungan validitas variabel X .....	92
Lampiran 13 Langkah-langkah Perhitungan uji validitas variabel Y .....	93
Lampiran 14 Perhitungan kembali data uji coba setelah validitas variabel X	94
Lampiran 15 Data perhitungan kembali validitas variabel X .....	96
Lampiran 16 Perhitungan varians butir, varians total dan uji reliabilitas variabel X .....	97
Lampiran 17 Data penelitian variable Y .....	98
Lampiran 18 Data penelitian variabel X.....	100
Lampiran 19 Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel Y	102
Lampiran 20 Grafik histogram variabel Y .....	103
Lampiran 21 Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel X	104
Lampiran 22 Grafik histogram variabel X .....	105
Lampiran 23 Hasil data mentah variable X dan Y .....	106
Lampiran 24 Tabel perhitungan rata-rata varians dan simpangan baku variabel X dan Y .....	108
Lampiran 25 Perhitungan rata-rata varians dan simpangan baku .....	110

Lampiran 26	Data berpasangan variabel X dan Y .....	111
Lampiran 27	Perhitungan persamaan regresi linier .....	113
Lampiran 28	Tabel untuk menghitung $\hat{Y} = a - bX$ .....	114
Lampiran 29	Garfik persamaan regresi.....	116
Lampiran 30	Tabel perhitungan rata-rata varians dan simpangan baku variabel X dan Y regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	117
Lampiran 31	Perhitungan rata-rata varians dan simpangan baku variabel X dan Y regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	119
Lampiran 32	Perhitungan normalitas galat taksiran regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	120
Lampiran 33	Langkah perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	122
Lampiran 34	Perhitungan uji keberartian regresi .....	123
Lampiran 35	Perhitungan uji kelinieran regresi .....	125
Lampiran 36	Perhitungan Uji (G) .....	126
Lampiran 37	Tabel ANAVA .....	128
Lampiran 38	Perhitungan koefisien korelasi Product Moment .....	129
Lampiran 39	Perhitungan uji signifikansi .....	130
Lampiran 40	Perhitungan uji koefisien determinasi .....	131
Lampiran 41	Perhitungan indikator yang dominan variabel Y .....	132
Lampiran 42	Perhitungan indikator yang dominan variabel X .....	133
Lampiran 43	Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	134
Lampiran 44	Nilai L kritis untuk Uji Liliefors .....	135
Lampiran 45	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi .....	136
Lampiran 46	Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z .....	137
Lampiran 47	Nilai Persentil untuk Distribusi t .....	138
Lampiran 48	Nilai Persentil untuk Distribusi F .....	139

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keadaan dan perkembangan iklim bisnis dan usaha di Indonesia saat-saat ini semakin sulit ditebak (*unpredictable*). Keadaan ini disebabkan dengan banyaknya peristiwa yang mempengaruhi kondisi perekonomian di dalam maupun luar negeri. Akhir-akhir ini dinamika kerja perusahaan-perusahaan telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*team work*).

Tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, diperlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan perusahaan. Namun, perilaku tersebut hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang dipersyaratkan dalam pekerjaan formalnya atau biasa disebut perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB).

Perilaku *extra-role* (OCB) dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan stimulus agar setiap karyawan dapat menampilkan perilaku ini. Stimulus dapat digambarkan sebagai balasan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang sudah dikerjakan. Akan tetapi, dari sudut pandang organisasi mau tidak mau harus melakukan tindakan strategik seperti *downsizing* (perampangan) dan restrukturisasi. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha mengurangi biaya demi



meningkatkan produktifitas sebagai imbas dari perkembangan iklim bisnis yang semakin sulit ditebak.

Bagi para pekerja atau karyawan sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran, gelisah dan perasaan cemas akan arah yang tidak menentu untuk masa depan serta kelanjutan kerja mereka walaupun mereka telah bekerja dengan sangat baik.

Setiap kebijakan dan praktek manajemen mulai dari penyesuaian gaji dan tunjangan, PHK, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, pengembangan karir serta pemberian *reward* walaupun dikemas dalam bentuk sangat baik, tidak akan memberikan hasil yang optimal jika masih dipersepsikan tidak adil. Setiap perubahan yang terjadi dapat dianggap sebagai pembatalan kontrak psikologis bagi karyawan jika dipersepsikan tidak adil. Karena pada dasarnya kontrak psikologis adalah aturan eksplisit tentang hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang telah bekerja dengan maksimal sudah seharusnya mendapat balasan yang sama atau dipersepsikan adil oleh karyawan.

Berbagai tekanan-tekanan tersebut tentu akan berdampak pada unjuk kerja serta perilaku karyawan. Bagi karyawan yang tidak bisa menghadapi situasi seperti ini, maka akan timbul kekecewaan ataupun agresifitas yang tinggi terhadap perusahaan. Bentuk kekecewaan dapat berbentuk aksi demonstrasi maupun aksi mogok kerja.

Terkait usaha dalam meningkatkan OCB pada karyawannya perusahaan sering dihadapkan pada permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat

meningkatnya OCB karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi OCB pada karyawan antara lain: jalur komunikasi, tingkat pendidikan, pemberian kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelanggaran kontrak psikologis (*Psychological Contract Violation*).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah jalur komunikasi. Jalur komunikasi antara karyawan dengan perusahaan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Jalur komunikasi yang baik mengenai tujuan perusahaan serta segala aspek yang terkait jika perusahaan mampu menyampaikannya dengan efektif adalah merupakan faktor yang dapat membuat OCB pada karyawan tinggi.

Akan tetapi, dengan rendahnya jalur komunikasi menyebabkan hanya karyawan pada tingkatan jabatan tertentu yang bisa mengenal lebih mendalam tentang berbagai aspek perusahaan. Bagi karyawan yang tidak diberikan hak menerima informasi membuat ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan akan terasa kurang erat. Jalur komunikasi yang terhambat atau terlambat akan berakibat menurunnya OCB pada karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah tingkat pendidikan. Memiliki karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi adalah investasi perusahaan. Tingkat pendidikan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas-tugas bervariasi dan menantang yang diberikan serta mampu berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dibandingkan

karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Oleh karena itu, tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan perilaku OCB pada karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah cenderung berperilaku menghindari pekerjaan yang menantang dan sulit. Dengan adanya kondisi seperti ini karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah tidak mampu berperilaku dengan baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga secara implisit pendidikan yang rendah akan membuat karyawan tidak bisa menampilkan OCB-nya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Setiap manusia memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berlaku pada diri karyawan. Setiap karyawan mempunyai ukuran masing-masing dalam pemenuhan kepuasan dalam ia bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung berperilaku mengesampingkan hambatan, karena kebutuhan batiniah terpenuhi, beimbans pada perilakunya dalam bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja pada karyawan membuat OCB karyawan dapat meningkat.

Namun tanpa disadari masih banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan yang diberikan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Walaupun manusia merupakan makhluk yang tidak pernah puas, kepuasan bukan diartikan sebagai sesuatu yang diabaikan. Ketika karyawan mendapat kepuasan atas hasil apa yang sudah dikerjakan OCB karyawan akan tinggi begitu juga sebaliknya.

Karyawan yang jarang melakukan prokrastinasi (menunda-nunda pekerjaan) akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan sikap karyawan tersebut yang rajin dan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kondisi seperti ini tentunya menggambarkan perilaku yang mau bekerja rajin walaupun mungkin terdapat hambatan dalam mengerjakannya dan hal ini merupakan salah satu dari karakteristik OCB. Sehingga karyawan yang jarang melakukan prokrastinasi mempunyai OCB yang tinggi.

Tingginya prokrastinasi yang dimiliki karyawan tentunya mengakibatkan terhambatnya penyelesaian suatu pekerjaan. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik tentunya akan terakumulasi dan beban kerja akan semakin banyak. Maksud dari beban kerja yang bertambah berkaitan dengan pekerjaan yang sebelumnya belum terselesaikan akan tetapi pekerjaan yang baru sudah menunggu. Kondisi seperti ini merupakan cerminan kurang efektifnya karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat mengakibatkan menurunnya OCB pada karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi OCB pada karyawan adalah tingginya pelanggaran kontrak psikologis (*Psychological Contract Violation*). Hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan digambarkan sebagai sebuah kontrak hubungan pertukaran (*reciprocal*). Artinya, karyawan yang telah memberikan kontribusi untuk perusahaan (misalnya bekerja keras dan loyalitas) maka, karyawan berharap akan memperoleh balasan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya untuk perusahaan (misalnya mendapat jaminan kerja jangka panjang atau berupa *reward* lainnya). Harapan bagi salah satu pihak merupakan

kewajiban bagi pihak lain. Pertukaran ini yang sering disebut sebagai kontrak psikologis. Jika perusahaan lebih peduli terhadap hal ini dapat diindikasikan menyebabkan OCB karyawan meningkat.

Dalam kenyataannya, tidak jarang antara karyawan dan perusahaan menunjukkan hubungan pertukaran yang kurang harmonis. Lebih lanjut, apabila karyawan menerima kurang dari yang diharapkan dan tidak seimbang dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan maka telah terjadi pelanggaran kontrak psikologis terhadap karyawan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya OCB pada karyawan.

PT. Pamindo Tiga T adalah perusahaan besar yang telah berdiri di Indonesia sejak 1975. PT. Pamindo Tiga T merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *Engineering* dan *Manufacturing* yang memproduksi mesin-mesin serta alat-alat berat yang senantiasa terus berusaha mengurangi dampak operasinya terhadap lingkungan sekitar.

Bagi suatu perusahaan yang mengutamakan produksi, karyawan yang berperan langsung dalam proses produksi sangatlah penting dan memiliki peranan yang strategis. Mereka adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktifitas suatu perusahaan.

Kebutuhan akan karyawan yang memiliki kategori warga organisasi yang baik (*good citizen*) yang menampilkan perilaku OCB seharusnya menjadi salah satu perhatian utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Rendahnya perilaku OCB pada karyawan salah satunya ditentukan kepada persepsi tentang pemenuhan kontrak psikologis mereka. Jika perusahaan berhasil meminimalisir

terjadinya pelanggaran terhadap kontrak psikologis mereka diharapkan OCB pada karyawan akan meningkat sehingga karyawan terdorong menciptakan suatu kinerja yang maksimal. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui kebenaran pelanggaran kontrak psikologis mempunyai hubungan dengan (*Organizational Citizenship Behavior*) OCB.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di dalam latar belakang, maka dibawah ini penulis memaparkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jalur komunikasi yang tidak efektif.
2. Tingkat pendidikan rendah.
3. Kepuasan kerja yang rendah
4. Prokrastinasi yang tinggi
5. Motivasi kerja rendah
6. Pelanggaran kontrak psikologis yang tinggi mempengaruhi OCB pada karyawan

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB pada karyawan.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut : ”apakah terdapat hubungan antara kontrak pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB pada karyawan?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

##### 1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat guna menambah wawasan berpikir dan sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

##### 2. Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan atau sebagai referensi penelitian perpustakaan.

##### 3. Karyawan

Sebagai masukan bagi karyawan dalam memahami lebih mendalam bagaimana karyawan harus memahami aspek-aspek sesungguhnya mengenai pelanggaran kontrak psikologis. Hal ini agar karyawan dapat meningkatkan OCBnya.

##### 4. Perusahaan

Sebagai bahan informasi sehingga membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan menekan tingkat pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB pada karyawan perusahaan tersebut

## BAB II

### PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoretis

##### 1. *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Peranan masing-masing karyawan tidaklah sama. Karena setiap individu dalam organisasi memiliki cara berpikir, merasakan dan berperilaku dengan caranya masing-masing. Pada mulanya perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan terkadang hanya terfokus kepada perilaku *in-role* (yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan) dan tidak menyadari bahwa perilaku *extra-role* (diluar deskripsi pekerjaan/ekstra peran) memegang peranan penting dalam keefektivitasan organisasi. Perilaku *extra-role* ini sering disebut juga dengan istilah *organization citizenship behavior (OCB)*.

Menurut Konovsky dan Pugh yang dikutip oleh Supriyati perilaku pegawai di tempat kerjanya dikelompokkan ke dalam 2 jenis, yaitu perilaku yang berkaitan dengan tugas resminya (*in-role behavior*) dan perilaku di luar peran resmi (*extra-role behavior*)<sup>1</sup>.

OCB sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan 24 tahun yang lalu oleh D.W. Organ. Menurut, John R. Schermerhorn menyatakan bahwa OCB memiliki definisi sebagai berikut :

---

<sup>1</sup> Supriyati, "Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesioanalisme Terhadap Hasil Kerja", *Jurnal Ventura* Vol. 9 No. 3, Desember 2006 hal. 48



*“Organization Citizenship Behavior these are discretionary behaviors, sometimes called “OCB’s” that represent a willingness to “go beyond the call of duty” or “go the extra mile” in one’s work. A person who is a good organizational citizenship can be expected to do things that, although not required help them others-interpersponal OCBs, or advance the performance of the organization as a whole organizational OCBs”<sup>2</sup>.*

Dapat diartikan, OCB adalah perilaku kesukarelaan yang mewakili keinginan untuk "melampaui panggilan tugas" atau "bekerja ekstra" dalam suatu pekerjaan. Seseorang yang merupakan warga negara organisasi yang baik (*good citizenship*) diharapkan untuk dapat melakukan hal-hal tersebut, meskipun perilaku membantu ini tidak diminta oleh perusahaan tetapi tetap diperlukan terkait kemajuan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Senada dengan pendapat sebelumnya Robert Kreitner dan Angelo Kinicki menyatakan *”organizational citizenship behaviors consist of employee behavior that are beyond the call of duty”<sup>3</sup>*. Dapat diartikan OCB terdiri dari perilaku karyawan yang bekerja melebihi kewajiban pekerjaannya.

Menurut Frances dalam Supriyati menguraikan karakteristik OCB, yaitu:

1. Perilaku yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam uraian jabatan;
2. Perilaku yang bersifat spontan dalam arti tidak diperintah atau disarankan oleh orang lain;
3. Perilaku yang memiliki kontribusi terhadap keefektifan organisasi dan
4. Perilaku yang tidak mudah diambil dan dihargai melalui evaluasi kinerja, terutama karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam uraian jabatan<sup>4</sup>.

Dari beberapa pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan tentang OCB, OCB adalah perilaku sukarela yang

---

<sup>2</sup> John R. Schermerhorn, Jr et al *Organizational Behavior* 11<sup>th</sup> edition. (Pennsylvania : John Willey and Son 2011) ISBN: 978-0-470-55311-4 hal . 74

<sup>3</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> Edition*. (Richard D. Irwin, INC : 1995) ISBN 0-256-14056-1 hal.162

<sup>4</sup> Supriyati, *Op.Cit*, hal. 48

dilakukan oleh karyawan atas keinginannya sendiri dan pekerjaan itu tidak termasuk ke dalam uraian tugas utamanya.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron mengemukakan bahwa OCB adalah *"action by individuals that are discretionary (e.g., voluntary), not related to the formal reward system of organization and not included in their formal job description"*<sup>5</sup>. Dapat diartikan, OCB adalah tindakan individu yang bersifat sukarela tidak berhubungan dengan sistem penghargaan formal di organisasinya dan juga bukan termasuk ke dalam tugas utama mereka.

Senada dengan pendapat di atas Organ dalam Linn Van Dyne mengemukakan pendapat OCB adalah perilaku yang secara tidak langsung atau bersifat eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Organ berpendapat sebagai berikut: *"that such behaviors are not directly or explicitly recognized by the formal reward system its called OCB's"*<sup>6</sup>.

Berdasarkan pendapat yang sudah dikemukakan di atas, OCB merupakan Tindakan sukarela karyawan diluar pekerjaan utama mereka, tidak ada jaminan prosedur atau kebijakan formal dari perusahaan mengenai *reward* yang akan diterima oleh karyawan yang menampilkan perilaku ini.

Menurut David J. Cherington dalam bukunya *The Management of Individual and Organization Performance* menjelaskan:

*"When an employee voluntarily helps other employees with no promise of rewards this behavior is called Organization Citizenship Behavior"*

---

<sup>5</sup> Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Undersatnding And Managinhg The Human Side Of Work 4<sup>th</sup> edition*. (USA : Allyn & Bacon, 1993) ISBN: 0-250-13697-4 hal. 357

<sup>6</sup> Linn Van Dyne and Jeffrey A. LePine, "Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity", *Academy of Management Journal* 1998, Vol. 41, No. 1 Hal. 110

(OCB). *It consists of going above and beyond the formal job description and doing more than the normally job requires*<sup>7</sup>.

Diartikan bahwa, Ketika seorang karyawan secara sukarela membantu karyawan lain tanpa janji imbalan perilaku ini disebut *Organization Citizenship Behavior* (OCB). OCB terdiri dari melakukan pekerjaan di atas dan di luar deskripsi pekerjaan formal serta melakukannya lebih dari normalnya pekerjaan itu dibutuhkan.

Menurut Organ dan Konovsky yang dikutip oleh Amiluhur P. Soeroso, "OCB merupakan terminologi dari tindakan bekerjasama dengan teman sekerja, bekerja untuk meningkatkan organisasi dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan"<sup>8</sup>.

Senada dengan pendapat yang dikemukakan Robbins, Bateman dan Organ yang dikutip oleh Debora E.P dan Ali Nina menyatakan "*organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi terhadap rekan sekerja, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktifitas individu"<sup>9</sup>.

Dari beberapa pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan OCB merupakan perilaku sukarela karyawan menolong rekan sekerja secara cuma-cuma dan tanpa keluhan serta tidak mengharapkan imbalan atau penghargaan apapun dari organisasi.

---

<sup>7</sup> David J. Cherrington, *The Management of Individual and Organizational Performance* (USA : Allyn & Bacon 1994) ISBN 0-205-15550-2 hal. 407

<sup>8</sup> Amiluhur P. Soeroso, "Prediksi Hubungan Sikap Kerja dan Perilaku Keanggotaan Organisasional Karyawan", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja*. Vol. 4, No. 1, Th.2000; ISSN : 0853-82627 hal. 42

<sup>9</sup> Debora E.P dan Ali Nina, "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior". *Makara Social Humaniora*. Vol. 8, No. 3 Desember 2004.hal. 106

Pendapat lain mengenai OCB didefinisikan menurut Fred Luthans dalam buku *Organizational Behavior* "OCB merupakan bentuk perilaku pilihan yang tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif"<sup>10</sup>.

Menurut Organ yang dikutip oleh George, Brief menyatakan bahwa :

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is behavior that above and beyond the call of duty, behavior that is not required of organizational members but is nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness*"<sup>11</sup>.

Dapat diartikan (OCB) adalah tingkah laku di atas dan melampaui panggilan tugas pekerjaannya yaitu, walaupun perilaku ini seperti tidak dibutuhkan dari anggota organisasi namun penting untuk kelangsungan hidup organisasi dan efektivitas organisasi.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior*, Robbins mendefinisikan OCB sebagai "OCB is discretionary behavior that is not part of an employee's formal job requirement, but that nevertheless promotes the effective functioning of the organization"<sup>12</sup>. Diterjemahkan menjadi, OCB adalah perilaku sukarela, bukan bagian dari tugas formal karyawan namun demikian dapat menaikan fungsi efektif dari organisasi.

Kemudian Organ yang dikutip oleh Jacqueline A-M. Coyle-Shapiro kembali mendefinisikan OCB sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> edition*, (Andi: Yogyakarta, 2006) ISBN 979-763-140-0 hal. 251

<sup>11</sup> Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup>*. (USA : Prentice Hall) hal. 95

<sup>12</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> edition*, (New Jersey : Pearson Educational, Inc) ISBN 0-13-175512-9 hal. 30

*”Individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behavior is not an enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly specifiable terms of the person’s employment contract with the organization; the behavior rather a matter of the personal choice, such that its omission is not generally understood as punishable”<sup>13</sup>.*

Dapat diartikan, OCB merupakan bentuk perilaku sukarela yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi secara agregat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak mendapatkan hukuman.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan para ahli di atas, maka OCB adalah merupakan bentuk perilaku sukarela yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi secara agregat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut David J. Cherrington seorang karyawan dapat melakukan perilaku disebabkan oleh beberapa factor. Dia mengungkapkan “*an understanding of OCB distinguishing between three different behaviors : Role Requirement, Compliance and Altruism*”<sup>14</sup>.

Dapat diterjemahkan sebuah pemahaman OCB dapat membedakan tiga perilaku yang berbeda : persyaratan peran, kepatuhan dan altruisme.

---

<sup>13</sup> Jacqueline A-M. Coyle-Shapiro, *A Psychological Contract Perspective On Organizational Citizenship Behavior journal of Organizational Behavior* Vol. 23 hal. 5

<sup>14</sup> David J. Cherrington, *Op.Cit*, hal. 407

Selanjutnya David J. Cherrington menjelaskan mengenai pengertian perilaku yang pertama yaitu *Role Requirement*. David J. Cherrington mengungkapkan:

*“Role requirement are activities associated with completing the assigned duties specified by the job description. These behaviors are not considered OCB; employees who do these behaviors well are deemed good employees, but OCB involve doing more than just what required”*<sup>15</sup>.

Persyaratan Peran adalah kegiatan yang terkait dengan menyelesaikan tugas yang diberikan ditentukan oleh deskripsi pekerjaan. Perilaku ini tidak dianggap OCB; karyawan yang melakukan perilaku ini juga dianggap karyawan yang bagus, namun OCB melibatkan melakukan lebih dari sekedar apa yang diperlukan.

Selanjutnya David J. Cherrington menjelaskan mengenai pengertian perilaku yang kedua yaitu *Compliance*. David J. Cherrington mengungkapkan: *“Compliance is form of OCB directed toward benefiting the organization.”*<sup>16</sup>. Dapat diterjemahkan secara bebas, kepatuhan adalah bentuk dari OCB diarahkan menguntungkan organisasi.

Selanjutnya David J. Cherrington menjelaskan mengenai pengertian perilaku yang ketiga yaitu *Altruism*. David J. Cherrington mengungkapkan: *“Altruism is form of OCB directed toward helping others”*<sup>17</sup>. Dapat diartikan, Altruisme adalah bentuk OCB diarahkan membantu orang lain.

Dari beberapa pendapat David J. Cherrington di atas dapat disimpulkan, pemahaman OCB dapat membedakan tiga perilaku yang berbeda yaitu:

---

<sup>15</sup> David J. Cherrington, *Op.Cit*, hal. 407

<sup>16</sup> *Ibid.*, hal. 407

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 407

persyaratan peran (*Role Requirement*), kepatuhan (*Compliance*) dan altruisme (*Altruism*). Walaupun ketiga perilaku ini baik, tapi hanya kepatuhan (*Compliance*) dan altruisme (*Altruism*) yang masuk ke dalam kategori perilaku OCB.

Beberapa ahli mengelompokkan OCB ke dalam beberapa dimensi yang dapat menjelaskan pengertian OCB secara holistic (menyeluruh).

Menurut Allison, Williams and S. Anderson dalam yang dikutip oleh Robert P. Vecchio menyatakan:

*“According the model, Organizational Citizenship Behavior (OCB) includes Altruism, Courtesy Sportsmanship, Conscientiousness, And Civic Virtue e.g., : Helps others who have been absent, goes out of the way to help employees, gives advance notice when unable to come work, conserves and protects organizational property and when not asked, assist supervisor with his/her work”<sup>18</sup>.*

Dapat diartikan berdasarkan beberapa pengertian dimensi OCB termasuk *Altruism, Courtesy Sportsmanship, Conscientiousness, and Civic Virtue*. Contoh bentuk perilakunya antara lain : membantu orang lain yang tidak hadir, mencari jalan keluar untuk membantu karyawan lain, memberikan pemberitahuan sebelumnya ketika tidak masuk bekerja, merawat dan melindungi properti organisasi dan bila tidak diminta, membantu supervisor dengan / karyanya.

Menurut Fred Luthan dalam bukunya berjudul *Organizational Behavior* juga menyatakan dimensi OCB berikut dengan contoh perilakunya yaitu:

*“OCBs can take many forms, but the major ones could be summarized as Altruism (e.g., helping out when a coworkers is not feeling well), Conscientiousness (e.g., staying late to finish a project), Civic Virtue*

---

<sup>18</sup> P. Vecchio, *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> edition* (Florida, Harcourt Brace & Company:1995) ISBN 0-03-098917-5 hal. 266

*(e.g., volunteering for a community program to represent the firm), Sportsmanship (e.g., sharing failure of a team project that would have been successful by following the member's advice) and Courtesy (e.g., being understanding and empathetic even when provoked)"<sup>19</sup>.*

Dapat diterjemahkan, OCB bisa mengambil banyak bentuk, tapi yang utama dapat diringkas sebagai *Altruisme* (misalnya, membantu ketika rekan kerja sedang tidak enak badan), Kesadaran misalnya, tinggal akhir untuk menyelesaikan proyek), *Civic Virtue* (misalnya, relawan untuk program komunitas untuk mewakili perusahaan), *Sportif* (misalnya, kegagalan berbagi sebuah proyek tim yang akan berhasil dengan mengikuti saran anggota) dan Kesopanan (misalnya, menjadi pemahaman dan empati bahkan ketika diprovokasi)

Berdasarkan berbagai teori di atas, OCB merupakan Tindakan sukarela karyawan diluar pekerjaan utama mereka yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi akan tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup perusahaan yang dapat dilihat dari dimensi antara lain: *Altruism* (perilaku sukarela membantu karyawan lain), *Conscientiousness* (perilaku mematuhi peraturan), *Sportmanship* (bertoleransi terhadap keadaan-keadaan yang kurang ideal), *Civic virtue* (berpartisipasi memperhatikan kehidupan perusahaan) dan *Courtesy* (mencegah timbulnya masalah atau meredakan konflik).

---

<sup>19</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> edition*. (New York : Mc Graw-Hill Irwin) ISBN 0-07-287387-6 hal. 220



## 2. Pelanggaran Kontrak Psikologis (*Psychological Contract Violation*)

Sebelum membahas yang dimaksud dengan pelanggaran kontrak psikologis, terlebih dahulu kita pahami kerangka-kerangka dari kontrak psikologis sebagai anteseden dari pelanggaran kontrak psikologis.

Menurut John M. Ivancevich berpendapat: “*Psychological Contract is an unwritten agreement between an employee and organization which specifies what each expects to give to receive from the other*”<sup>20</sup>. Dapat diterjemahkan, kontrak Psikologis adalah perjanjian tidak tertulis antara seorang karyawan dan organisasi tentang apa yang diberi dan apa yang diterima sesuai harapan masing-masing.

Senada dengan pendapat sebelumnya menurut John W. Slocum, membicarakan arti kontrak psikologis sebagai suatu hubungan yang saling memberikan kontribusi bersama. Slocum menyatakan “*Psychological Contract refers to a person’s overall set of expectations regarding what they will contribute to the organization and what provide in return*”<sup>21</sup>. Dapat diartikan sebagai berikut kontrak psikologis adalah keseluruhan harapan seseorang tentang apa yang mereka kontribusikan terhadap organisasi dan apa yang akan organisasi berikan sebagai balasan.

---

<sup>20</sup> John M. Ivancevich et.al., *Organizational Behavior and Management 7<sup>th</sup>* (New York : Mc Graw-Hill Irwin, 2005) ISBN 0-07-287516-X hal. 157

<sup>21</sup> John W. Slocum dan Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior* (Canada : Nelson Education, Ltd., 2005) ISBN-13: 978-0-324-58115-7 hal. 478

Ivancevich mendefinisikan kontrak psikologis :

*“Psychological contract is not a written document between a person and the organization. But it is implied understanding of mutual contribution. The Psychological Contract is a belief that promises have been made by the individual and the organization”<sup>22</sup>.*

Dapat diartikan, kontrak psikologis bukan merupakan dokumen yang tertulis antara pekerja dan organisasi. Tetapi hal ini tersirat pemahaman kontribusi bersama. Kontrak psikologis adalah keyakinan tentang janji-janji yang telah dibuat oleh individu dan organisasi.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, mereka menjelaskan:

*“Psychological contract represent an individual’s perception about the terms and conditions of a reciprocal exchange between him- or herself and another party. In work environment, psychological contract represent an employee’s beliefs about what he or she is entitled to receive in return for what he or she provides to the organization”<sup>23</sup>.*

Diartikan sebagai berikut, kontrak psikologis mewakili persepsi individu tentang kondisi dan hubungan pertukaran timbal balik antara dirinya dengan kelompok lain. Pada lingkungan kerja kontrak psikologis mewakili kepercayaan tentang hak untuk menerima balasan untuk apa yang sudah disediakan perusahaan atas kontribusi mereka.

Dari beberapa pendapat di atas kontrak psikologis adalah pertukaran timbal balik tentang keseluruhan harapan dan keyakinan pemahaman

---

<sup>22</sup> Gibson dan Ivancevich et.al., *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York : Mc Graw Hill Education Asia, 2009) ISBN 978-007-126352-8 hal. 121

<sup>23</sup> Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior” 9<sup>th</sup> edition* . (New York : Mc Graw-Hill Irwin, 2007) ISBN 978-0-07-018261-5 hal. 168

kontribusi bersama tentang apa yang karyawan kontribusikan terhadap organisasi dan apa yang akan organisasi berikan sebagai balasan.

Menurut Gregory B. Nortcraft kontrak psikologis adalah:

*“Psychological contract is based upon the exchange of contributions and inducement. Organizational provide inducements to employees in exchange for their contribution. That is, organizations compensate employees for their contributioan”<sup>24</sup>.*

Dapat diterjemahkan, kontrak psikologis mengacu pada pertukaran kontribusi dan *inducement*. Organisasi menyediakan *Inducement* (balas jasa) kepada karyawan sebagai pertukaran untuk kontribusi mereka. Hal itu berarti organisasi membayar balas jasa untuk kontribusi mereka.

Menurut Wood dalam bukunya *Organisational Behaviour* mencoba menjelaskan pengertian dari kontribusi dan *inducement*. Wood berpendapat, *“contribution are individual work effort of value to the organization and inducement are things that organization gives to the individual on behalf of the group”<sup>25</sup>*. Dapat diartikan sebagai berikut, kontribusi adalah nilai usaha kerja dari individu kepada perusahaan dan *inducement* adalah sesuatu yang perusahaan berikan kepada individu yang menjadi bagian dari grup.

Hal senada dengan pendapat diatas menurut Schermerhorn berpendapat, *“those things that the organization gives to individuals in return for their contribution are called inducement”<sup>26</sup>*. Dapat diterjemahkan sebagai berikut,

---

<sup>24</sup> Gregory B. Nortcraft et. al., *Organizational Behavior : a Management Challenge 2<sup>nd</sup>*. (USA : The Dryden Press, 1994) ISBN 0-03-0746111-6 hal. 397

<sup>25</sup> Wood et. al., *Organisational Behavio*, (Australia : Jacaranda Wioley Ltd, 1998) ISBN 0471 33769 2 hal. 54

<sup>26</sup> Schermerhorn et, al. *Managing Organizational VBehavior 4<sup>th</sup> edition*. (Canada : John Wiley & Son, 1991) hal. 40

segala hal yang diberikan organisasi untuk kontribusi disebut *inducement* (balas jasa).

Berdasarkan beberapa teori di atas kontrak psikologis terdiri dari kontribusi dan balasannya (*inducement*). Setiap kontribusi yang diberikan oleh karyawan maka perusahaan memberikan balas jasa atau disebut juga *inducement* (balas jasa).

Menurut Gregory B. Nortcraft menjelaskan *The Content of the Contribution-Inducement Exchange* terdiri dari :

- a. *Contributions* (Kontribusi)
  1. *Effort* (usaha)
  2. *Loyalty* (loyalitas)
  3. *Knowledge* (pengetahuan)
  4. *Skills* (kemampuan)
  5. *Creativity* (kreatifitas)
  6. *Time, etc* (waktu)
- b. *Inducements* (Balas Jasa)
  1. *Pay* (bayaran)
  2. *Security* (keamanan)
  3. *Benefits* (keuntungan)
  4. *Status* (status)
  5. *Career* (karir)
  6. *Praise* (pujian)<sup>27</sup>

Senada dengan pendapat sebelumnya tentang *The Content of the Contribution-Inducement Exchange* (isi dari pertukaran antara kontribusi dan balas jasa) menurut Wood terdiri dari :

- a. *Contributions* (Kontribusi)
  1. *Effort* (usaha)
  2. *Loyalty* (loyalitas)
  3. *Knowledge* (pengetahuan)
  4. *Skills* (kemampuan)
  5. *Creativity* (kreatifitas)
  6. *Time, etc* (waktu)

---

<sup>27</sup> Gregory B Nortcraft, *Op., Cit* hal 399

b. *Inducements* (Balas Jasa)

1. *Pay* (bayaran)
2. *Security* (keamanan)
3. *Benefits* (keuntungan)
4. *Status* (status)
5. *Career* (karir)
6. *Praise* (pujian)<sup>28</sup>

Menurut Schermerhorn dalam buku *Managing Organizational Behavior* menyatakan isi dari *Inducement-Contribution Balance Of Psychological Contract* antara lain: *Inducements* (balas jasa): *pay* (bayaran), *security* (keamanan), *benefits* (keuntungan), *status* (status), *career* (karir) and *praise* (pujian) dan *Contributions* (kontribusi): *effort* (usaha), *loyalty* (loyalitas), *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keahlian), *creativity* (kreatifitas) and *time* (waktu)<sup>29</sup>.

Kemudian menurut Mc Graw-Hill dan Irwin menyatakan :

*“The psychological contract describes what an employee expect to contribute and what the company will provide to the employee contributions.”*<sup>30</sup>.

Diartikan sebagai berikut, kontrak psikologis menjelaskan kontribusi yang diharapkan perusahaan dari karyawan dan tentang apa yang disediakan pemberi kerja untuk balasan dari kontribusi karyawan tersebut. Secara tradisional perusahaan berharap karyawan untuk mengkontribusikan waktu, usaha, skill kemampuan serta loyalitas. Sebagai balasannya perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan promosi.

---

<sup>28</sup> Wood, *Op., Cit* hal. 54

<sup>29</sup> Schermerhorn *Op. Cit.*, hal. 40

<sup>30</sup> Mc Graw-Hill, *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*. (New York : The Mac Graw-Hill Companies, Inc., 2003) ISBN 0-07-119864-4 hal. 18

Senada dengan pendapat sebelumnya, Curtis W Cook dan Philip L. Hunsaker mencoba menjelaskan tentang kontribusi serta balasan yang akan disediakan dari balasan kontribusi tersebut. Curtis W Cook dan Philip L. Hunsaker menjelaskan :

*“Individual’s contribute such as their skills, effort, time, loyalty and commitment to organization. In return the organization offers such things as pay, benefits, security and opportunities to satisfy such motives as the need for achievement, power status and affiliation”<sup>31</sup>.*

Dapat diterjemahkan sebagai berikut, kontribusi dari individual contohnya seperti skil mereka, usaha, waktu, loyalitas serta komitmen kepada organisasi. Sebagai balasannya perusahaan menawarkan gaji, keuntungan-keuntungan, keamanan serta kesempatan yang memuaskan seperti penghargaan sebagai motivasi, pangkat dan afiliasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan, dalam hubungan kontrak psikologis para karyawan menukar kontribusi yang mereka telah lakukan dengan balas jasa (*inducement*) oleh perusahaan antara lain (*pay, security, benefits, status, carier dan praise*). Sebagai sumbangan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (*effort, loyalty, knowledge, skills, creativity dan time*).

Aspek yang cukup penting dalam kontrak psikologis adalah keadilan yang terjadi antara kedua belah pihak baik yaitu antara perusahaan dengan karyawan. Menurut Laurie J. Mullins berpendapat:

---

<sup>31</sup> Curtis W Cook dan Philip L. Hunsaker, *management and Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> edition*. (New York : The Mac Graw-Hill Companies, Inc., 2003) ISBN 0-07-239662-8 hal. 159

*“Psychological contract depends on extent to which it perceived as fair by both the individual and the organization and will be respected by both sides. Mutuality as the basic principle of the psychological contract”<sup>32</sup>.*

Dapat diartikan, kontrak psikologis bergantung pada sejauh mana dianggap sebagai adil oleh individu dan organisasi dan akan tetap dihormati oleh kedua belah pihak. Saling menguntungkan adalah prinsip dasar dari kontrak psikologis.

Hal senada juga dikemukakan oleh Robert L. Malthis dalam buku *Human Resource Management* mengemukakan :

*“Psychological contract, which refers to the unwritten expectation employees and employers have about the nature of their work relationship. Because the psychological contract is individual and subjective in nature, it focuses on expectations about “fairness” that may not be defined clearly by employees”<sup>33</sup>.*

Dapat diartikan sebagai berikut, kontrak psikologis mengacu pada harapan tidak tertulis antara karyawan dengan perusahaan tentang dasar hubungan kerja oleh karena kontrak psikologis bersifat individual dan subjektif pada dasarnya, hal ini berarti kontrak psikologis berfokus pada keadilan yang tidak dapat didefinisikan secara jelas oleh karyawan.

Menurut Schermerhorn dalam buku *Managing Organization Behavior* menjelaskan *“when the exchange of values is perceived unfair, however, people may develop bad attitudes, lose desire to work hard and/or even quit to take “better” job elsewhere”<sup>34</sup>*. Dapat diartikan, ketika pertukaran nilai dirasa tidak adil atau apapun itu, orang tersebut akan memperlihatkan

---

<sup>32</sup> Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behavior* (New Jersey : Pearson Edicational, 2009) ISBN 0-13-111592-8 hal. 15

<sup>33</sup> Robert L. Malthis, *Human Resources Management 10<sup>th</sup> edition.*, (USA : Thomson South Western, 2003) ISBN 0-324-07151-5 hal. 72

<sup>34</sup> Schermerhorn, *Op Cit.*, hal 40

perilaku buruk, hilang hasrat untuk bekerja keras bahkan ingin keluar untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dari beberapa pendapat di atas dasar hubungan kerja di dalam kontrak psikologis mengacu atas dasar keadilan. Ketika hubungan kerja dirasa tidak adil oleh karyawan, akan menyebabkan karyawan memperlihatkan perilaku buruk seperti kinerja yang menurun atau keinginan berpindah dari perusahaan tersebut.

Salah satu unsur terpenting dalam pembahasan konsep kontrak psikologis adalah ketika terjadinya pelanggaran dalam kontrak psikologis dengan konsekuensinya. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki menjelaskan :

*“The psychological contract is the sum total of all written and unwritten, spoken and unspoken, expectations of the employer and employee. Employee have implicit expectation about pay raises, promotions and job security. Meanwhile, employers have their own expectations about the individual’s loyalty, willingness to learn and creativity. Problem a rise when these unwritten and unspoken expectations turn out to be realistic”<sup>35</sup>.*

Dapat diartikan, kontrak psikologis adalah semua total dari harapan tertulis maupun tidak tertulis dan lisan maupun bukan lisan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan mempunyai harapan yang implisit tentang kenaikan gaji, promosi, dan keamanan kerja. Sementara itu, perusahaan mempunyai ekspektasi sendiri tentang loyalitas, kemauan untuk belajar dan kreatifitas. Masalah muncul ketika ekspektasi yang tidak tertulis dan tidak dilisankan ini megarah menjadi tidak terealisasikan.

---

<sup>35</sup> Robert kreitner dan Angelo Kinicki, “*Organizational Behavior 2<sup>nd</sup> edition*” (USA : Richard D. Irwin, Inc., 1992) ISBN 0-256-08500-5 hal. 284



Pendapat yang sama juga dikemukakan William H. Turnley yaitu “*when they receive less than they promised or expected is really a psychological contract “breach”*”<sup>36</sup>. Dartikan sebagai berikut, ketika karyawan menerima lebih rendah atau kurang dari pada yang sudah dijanjikan atau yang sudah diharapkan adalah benar-benar sebuah pelanggaran kontrak psikologis.

Hal senada diungkapkan oleh Morrison dan Robinson dalam Gibson, “*a psychological contract violation is defined as the perception of the person that his or her organizational has failed to fulfill or has reneged on one or more obligations*”<sup>37</sup>. Dapat diterjemahkan, sebuah pelanggaran kontrak psikologis di definisikan sebagai persepsi seseorang terhadap perusahaannya yang telah gagal untuk memenuhi atau telah mengingkari satu atau lebih kewajiban.

Menurut Ian Palmer mendefinisikan pelanggaran kontrak psikologis sebagai:

*“Employees form beliefs as to the nature of the reciprocal relationship between them and their employer that is a psychological contract. A breach or violation of this contract occurs when employees believe that the employer is no longer honoring its “part of deal”*”<sup>38</sup>.

Dapat diartikan, bentuk keyakinan karyawan terhadap dasar hubungan antara mereka dengan perusahaan hal itu disebut kontrak psikologis. Sebuah pelanggaran terhadap kontrak psikologis terjadi ketika keyakinan itu tidak dipertahankan sebagai bagian dari kesepakatan oleh perusahaan.

---

<sup>36</sup> William H. Turnley and Daniel C. Feldman, *A Discrepancy Model Of Psychological Contract Violation*, *Human Resources Management Review*. Volume 9 no. 3 1999 hal. 369

<sup>37</sup> Gibson and Ivancevich., *Op, Cit.*, hal. 122

<sup>38</sup> Ian Palmer et. al., “*Managing Organizational Change a Multiple Perspectives Approach*” (New York : Mc Graw-Hill, 2009) ISBN 0-07-249680-0 hal. 150

Menurut Wolfe Morrison & Robbinson “*propose that when an employee perceive a discrepancy in the reciprocal promise have been made between the employee and organization*”<sup>39</sup>. Dapat diartikan, ketika karyawan merasa ada ketidaksesuaian antara janji timbal balik antara dirinya dengan organisasi.

Dari beberapa pendapat sebelumnya dapat disimpulkan pelanggaran kontrak psikologis terjadi ketika perusahaan telah gagal untuk memenuhi atau telah mengingkari satu atau lebih kewajiban.

Selanjutnya menurut Robbinson pelanggaran kontrak psikologis adalah “*violation of the psychological contract occur when one party perceives that the other has failed to fulfil its obligation or promise*”<sup>40</sup>. Dapat diartikan sebagai berikut, pelanggaran terhadap pelanggaran kontrak psikologis terjadi ketika salah satu pihak merasa pihak lain telah gagal untuk memenuhi kewajiban atau janji mereka.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam buku *Understanding and Managing of Human Side of Work* mendefinisikan pelanggaran kontrak psikologis adalah “*Psychological contract breach may occur if employees perceive that their firm, or its agents, have failed to deliver on what they perceive was promised*”<sup>41</sup>. Dapat diterjemahkan, pelanggaran kontrak psikologis terjadi jika karyawan merasa perusahaan atau agent telah gagal untuk memenuhi terhadap apa yang sudah dijanjikan kepada mereka.

---

<sup>39</sup> Wolfe Morrison and Robbinson, *Applied HRM Research volume 10, 2005* hal 58

<sup>40</sup> *Ibid.*, hal 58

<sup>41</sup> Jerald Greenberg, *Behavior in Organization 8<sup>th</sup> edition*, (New Jersey : Pearson Edicational, 2003) ISBN 0-13-111592-8 hal. 405

Definisi yang lain dari pelanggaran kontrak psikologis menurut Morison dalam pelanggaran kontrak psikologis adalah :

*“Psychological contract violation (PCV) is a construct that regards employees’ feelings of disappointment (ranging from minor frustration to betrayal) arising from their belief that their organization has broken its work-related promises”<sup>42</sup>.*

Dapat diterjemahkan, pelanggaran kontrak psikologis adalah sebuah bentuk kekecewaan karyawan (mulai dari frustrasi sampai berkhianat) muncul dari keyakinan bahwa perusahaan telah merusak perjanjian hubungan kerja diantara mereka.

Menyatakan Menurut Wanus dalam Sandra Robinson pelanggaran kontrak psikologis adalah *“Violation of the psychological contract is distinct from unmet expectation and perception of inequity”<sup>43</sup>*. Dapat diartikan pelanggaran terhadap pelanggaran kontrak psikologis dibedakan dari tidak bertemuinya dalam kesamarataan harapan dengan persepsi

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan pelanggaran kontrak psikologis adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa perusahaan atau agent telah gagal untuk memenuhi terhadap apa yang sudah dijanjikan kepada mereka. Hal ini muncul dari kekecewaan karyawan atas keyakinan bahwa perusahaan telah merusak perjanjian hubungan kerja diantara mereka.

---

<sup>42</sup> Jerald Greenberg *Loc Cit*, hal 407

<sup>43</sup> Sandra L. Robinson and Rousseau, *Journal of Organizational Behavior* Volume 15 1994. Hal 246

Menurut Robinson & Morrison menemukan persepsi karyawan yang telah dilanggar berhubungan dengan perilaku tidak menyenangkan oleh karyawan. Robinson & Morrison berpendapat :

*“Found that employees perceptions that their psychological contract had been been violated were related to undersirable employee behaviors (increase turnover, reduced work performance and reduced willingness to engage in organizational citizenship behaviors)”<sup>44</sup>.*

Dapat diartikan, Robinson dan Morrison menemukan bahwa karyawan yang merasa kontrak psikologisnya telah dilanggar maka akan berhubungan dengan perilaku tak diinginkan (menambah turn over, mengurangi kinerjanya dan mengurangi keinginan untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior*).

Hal senada juga diungkapkan Turnley dan Feldman, mereka menemukan *“psychological contract violations resulted in reduced job satisfaction and organizational commintment, reduced performance on both in-role & extra-role behaviors and an increased intent to leave the organization”<sup>45</sup>*. Dapat diartikan, pelanggaran kontrak psikologis menyebabkan pada hal mengurangi kepuasan kerja dan komitmen organisasi mengurangi kinerja karyawan baik pada perilaku *in-role* atau pada perilaku *extra-role* (OCB) dan menambah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Menurut Magnus Sverke dalam buku *Job Insecurity & Union Membership* berpendapat *“violations of psychological contract were negatively related to trust management, which in turn was found to be*

---

<sup>44</sup> William H. Turnley *Op, Cit.*, hal. 376

<sup>45</sup> *Ibid*

*negatively related to organizational citizenship behavior*”<sup>46</sup>. Dapat diterjemahkan, pelanggaran terhadap kontrak psikologis berkorelasi negative terhadap kepercayaan kepada manajemen dan juga ditemukan berhubungan negative dengan OCB.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis adalah suatu keadaan yang dialami karyawan ketika perusahaan tidak dapat memenuhi satu atau lebih balas jasa (*inducement*). Bentuk *inducement* (balas jasa) yang dapat diberikan antara lain berupa: *pay* (bayaran), *security* (keamanan), *benefits* (keuntungan), *status* (status), *career* (karir) dan *praise* (pujian)

## **B. Kerangka Berpikir**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kontribusi yang diberikan karyawan. Memiliki karyawan yang mempunyai nilai unggul merupakan kunci keberhasilan perjalanan bisnis suatu perusahaan.

Salah satu jenis nilai unggul dari seorang karyawan adalah karyawan yang menunjukkan perilaku sebagai seorang warga negara organisasi yang baik (*good citizen*) salah satu perilakunya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Contoh perilaku OCB di tunjukan dengan kemauan dan kemampuan karyawan membela perusahaannya melalui perilaku membantu teman sekerja walaupun itu diluar tugas utamanya. Karena pada dasarnya OCB adalah perilaku yang dapat

---

<sup>46</sup> Magnus Sverke et, al., *Job Insecurity and Union Membership*. (Belgium : Peter Lang, 2004) ISSN 1376-0955 hal. 54

mempromosikan fungsi efektif dari perusahaan yang sangat menguntungkan bagi keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang.

Meningkatkan OCB bisa dilakukan salah satunya adalah dengan meminimalisir terjadinya pelanggaran kontrak psikologis terhadap karyawan. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan harus seimbang dan adil dengan *inducement* yang perusahaan berikan. *Inducement* yang adil berdampak pada perilaku-perilaku positif dan kinerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan. Terjadinya pelanggaran kontrak psikologis dapat menyebabkan karyawan akan melakukan tindakan yang akan merugikan perusahaan seperti : berkurangnya komitmen, keinginan berpindah yang tinggi yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan baik dalam aspek *in-role behavior* maupun *extra-role behavior*.

Karyawan yang mempersepsikan dirinya tidak mengalami pelanggaran kontrak psikologis akan berusaha selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Karyawan akan kembali merasa senang menjadi bagian perusahaan. Dampaknya setiap perilaku yang ditampilkan akan mencerminkan seorang warga negara organisasi yang baik (*good citizenship*).

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: ” Terdapat hubungan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis (*Psychological Contract Violation*) dengan OCB”. Semakin tinggi pelanggaran kontrak psikologis maka semakin rendah OCB pada karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) serta dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) tentang hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB di PT. Pamindo Tiga T Jakarta.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB pada karyawan PT. Pamindo Tiga T Jakarta. Untuk mendapatkan data tentang pelanggaran kontrak psikologis dan OCB digunakan instrumen penelitian dalam hal ini berbentuk kuesioner.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pamindo Tiga T yang terletak di Kawasan Industri Pulogadung beralamatkan di Jl. Pulosidik Kav. 23, Jakarta.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dimulai pada bulan Oktober sampai Desember 2011. Alasan penelitian ini dilaksanakan pada

bulan tersebut dikarenakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian. tersebut.

### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional, yaitu penelitian dengan menggunakan kuesioner berisikan pertanyaan yang mengukur hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (pelanggaran kontrak psikologis) yang mempengaruhi dan diberi symbol X dengan variabel terikat (OCB) sebagai yang dipengaruhi dan diberi symbol Y.

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>47</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pamindo Tiga T yang berjumlah 176 karyawan. ”Populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan peneliti didalam rancangan penelitian”<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Suharyadi, Purwanto S.K., *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi Kedua*, (Jakarta : Salemba empat, 2009), hal. 7

<sup>48</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2005), hal. 120



Populasi terjangkau diambil dari jumlah karyawan tetap pada divisi *General Affairs, PPC, Procurement, Maintenance, Technical* dan QC+QA yang berjumlah 101 karyawan. Sedangkan jumlah sampel diambil berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael*, bahwa populasi sebanyak 101 karyawan dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya sebanyak 78 karyawan, daftar populasi terjangkau PT. Pamindo Tiga T dapat dilihat pada tabel III.1

**Tabel III.1**  
**Jumlah Populasi Terjangkau Karyawan**

DEPARTEMEN	JUMLAH KARYAWAN
<i>General Affairs (G/A) &amp; HRD</i>	22 orang
<i>Production Control (PPC)</i>	21 orang
<i>Pengadaan (Procurement)</i>	12 orang
<i>Maintenance</i>	20 orang
<i>Engineering / Technical</i>	14 orang
<i>Quality Control (QC)</i>	12 orang
<b>Jumlah</b>	<b>101 karyawan</b>

“Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data”<sup>49</sup>. Sampel yang diambil sebanyak 78 orang karyawan dengan presentase tingkat kesalahan 5% berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael*. Jumlah sampel karyawan PT. Pamindo Tiga T dapat dilihat pada tabel III.2 :

---

<sup>49</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hal.54

**Tabel III.2**  
**Jumlah Sampel Karyawan**

DEPARTEMEN	JUMLAH KARYAWAN
<i>General Affairs (G/A) &amp; HRD</i>	$22 / 101 \times 78 = 17$
<i>Planning Production Control (PPC)</i>	$21 / 101 \times 78 = 16$
<i>Pengadaan (Procurement)</i>	$12 / 101 \times 78 = 9$
<i>Maintenance</i>	$20 / 101 \times 78 = 16$
<i>Engineering / Technical</i>	$14 / 101 \times 78 = 11$
<i>Quality Control (QC)</i>	$12 / 101 \times 78 = 9$
<b>TOTAL</b>	<b>78 karyawan</b>

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik penarikan secara acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu pelanggaran kontrak psikologis (variabel X) yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dan OCB (variabel Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

Indikator yang digunakan untuk kedua variabel dikembangkan menjadi instrument. Instrument diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Butir-butir instrument yang tidak

valid kemudian digugurkan dan tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Instrument penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut :

## **1. *Organization Citizenship Behavior (OCB)***

### **a. Definisi Konseptual**

OCB merupakan Tindakan sukarela karyawan diluar pekerjaan utama mereka yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi akan tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup perusahaan yang dapat dilihat dari dimensi *Altruism* (perilaku sukarela membantu rekan kerja), *Conscientiousness* (perilaku mematuhi peraturan), *Sportmanship* (bertoleransi terhadap keadaan-keadaan yang kurang ideal), *Civic virtue* (berpartisipasi memperhatikan kehidupan perusahaan) dan *Courtesy* (mencegah timbulnya masalah atau meredakan konflik).

### **b. Definisi Operasional**

OCB diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala sikap (*likert*) yang disusun berdasarkan dimensi *Altruism* (perilaku sukarela membantu rekan kerja), *Conscientiousness* (perilaku mematuhi peraturan), *Sportmanship* (bertoleransi terhadap keadaan-keadaan yang kurang ideal), *Civic virtue* (berpartisipasi memperhatikan kehidupan perusahaan) dan *Courtesy* (mencegah timbulnya masalah atau meredakan konflik).

### c. Kisi-kisi Instrumen OCB

Kisi-kisi instrumen *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel OCB yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel OCB. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas.

**Tabel III.3**  
**Kisi – Kisi Instrumen *Organization Citizenship Behavior* (OCB)**  
**(Variabel Y)**

Variabel Y	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
OCB	<i>Altruism</i>	1,4,11,14 16,17,19	9,10	1,2,9,11 13,14,16	7,8
	<i>Conscientiousnes</i>	8,15,18 20,27	2*,3*,1 3*	6,12,15,17,23	
	<i>Sportmanship</i>	21,24 25,33	32	18,21 22,29	28
	<i>Courtesy</i>	5,7,22 23,29	31	3,5,19 20,25	27
	<i>Civic virtue</i>	6,12,28,30	26*	4,10,24,26	

\*: Pernyataan drop

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban

bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya<sup>50</sup>. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian Untuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB)**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	<b>SS : Sangat Setuju</b>	5	1
2.	<b>S : Setuju</b>	4	2
3.	<b>KK : Ragu-Ragu</b>	3	3
4.	<b>TS : Tidak Setuju</b>	2	4
5.	<b>STS : Sangat Tidak Setuju</b>	1	5

**d. Validasi Instrumen *Organization Citizenship Behavior* (OCB)**

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dengan penyusunan berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert sebanyak 33 butir yang mengacu kepada dimensi OCB seperti yang disebutkan pada tabel III.3.

Tahap berikutnya instrumen di uji validitasny yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur dimensi dari varaibel OCB. Setelah konsep instrument ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument ini diuji cobakan kepada 30 karyawan PT Pamindo Tiga T pada divisi produksi. Kriteria pemilihan divisi produksi sebagai ujicoba karena pada divisi tersebut tidak ada perilaku OCB (perilaku menolong rekan sekerja) karena karyawan pada bagian produksi dituntut untuk bekerja focus pada *jobdesk*

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, hal. 108

masing-masing. Proses validasi dilakukan dengan menggunakan rumus uji validitas sebagai berikut<sup>51</sup>.

$$r_{hitung} = \frac{\sum y_i \cdot \sum y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$y_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_i$

$y_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ .

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*., yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 33 butir pernyataan dinyatakan 4 butir *drop* dan tidak dapat digunakan.

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n} \qquad S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$S_i^2$  : Jumlah varians butir

$S_t^2$  : Jumlah varians total

$\sum Y_i^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $Y_i$

$\sum Y_t^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $Y_t$

$(\sum Y_i)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

$n$  : Jumlah sampel

---

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (jakarta:Rineka cipta,2000) hal. 191

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$	= Reliabilitas instrumen
$k$	= Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
$\sum S_i^2$	= Jumlah varians butir
$S_t^2$	= Varians total

Berdasarkan rumus di atas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir ( $S_i^2$ ) sebesar 0,41 selanjutnya dicari varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 145,56 setelah itu dimasukan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan di dapat hasil reliabilitas ( $r_{ii}$ ) yaitu 0,849. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 29 butir yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel OCB.

## 2. Pelanggaran Kontrak Psikologis

### a. Definisi Konseptual

Pelanggaran kontrak psikologis merupakan suatu keadaan yang dialami karyawan ketika perusahaan tidak memenuhi satu atau lebih balas jasa (*inducement*). Bentuk *inducement* yang dapat diberikan antara lain berupa:

*pay* (bayaran), *security* (keamanan), *benefits* (keuntungan), *status* (status), *career* (karir) dan *praise* (pujian).

#### **b. Definisi Operasional**

Pelanggaran kontrak psikologis diukur dengan menggunakan teknik kuesioner model skala (*Likert*) yang disusun berdasarkan indikator *inducement*, yang mempunyai sub indikator antara lain: *pay* (bayaran), *security* (keamanan), *benefits* (keuntungan), *status* (status), *career* (karir) dan *praise* (pujian).

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Pelanggaran Kontrak Psikologis**

Kisi-kisi instrumen pelanggaran kontrak psikologis yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pelanggaran kontrak psikologis yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel pelanggaran kontrak psikologis. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur pelanggaran kontrak psikologis (*Psychological Contract Violation*), dapat dilihat pada tabel III.5



**Tabel III.5**  
**Kisi-Kisi Instrumen Pelanggaran Kontrak Psikologis**  
**(Variabel X)**

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
<b>Pelanggaran Kontrak Psikologis</b>	<i>Inducement</i> (balas jasa)	<i>Pay</i> (Bayaran)	12, 18	7*	10,14	
		<i>Security</i> (Keamanan)	1	19, 13*	1	15
		<i>Benefits</i> (Keuntungan)	8,9 ,15	17*	6,7,12	
		<i>Status</i> (Status)	2,1 4	10, 20*	2, ,11	8
		<i>Career</i> (Karir)	4,1 1	3	4,9	3
		<i>Praise</i> (Pujian)	5	16, 6*	5	13

\*: Pernyataan drop

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya<sup>52</sup>. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, hal. 108

**Tabel III.6**  
**Skala Penilaian Instrumen**  
**Pelanggaran Kontrak Psikologis**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	<b>SS : Sangat Setuju</b>	1	5
2.	<b>S : Setuju</b>	2	4
3.	<b>RR : Ragu-Ragu</b>	3	3
4.	<b>TS : Tidak Setuju</b>	4	2
5.	<b>ST : Sangat Tidak Setuju</b>	5	1

#### **d. Validasi Instrumen**

Proses pengembangan instrumen pelanggaran kontrak psikologis dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 20 butir yang mengacu kepada sub indikator pelanggaran kontrak psikologis seperti terlihat pada tabel III.5.

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur sub indikator dari variabel pelanggaran kontrak psikologis. Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada 30 karyawan PT Pamindo Tiga pada divisi produksi 1 dan 2.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil ujicoba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor

butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut<sup>53</sup> :

$$r_{hitung} = \frac{\sum y_i \cdot \sum y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$y_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_i$

$y_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ .

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau *drop*., yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 20 butir pernyataan dinyatakan 5 butir *drop* dan tidak dapat digunakan.

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n} \qquad S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$S_i^2$  : Jumlah varians butir

$S_t^2$  : Jumlah varians total

$\sigma Y_i^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $Y_i$

$\sigma Y_t^2$  : Jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $Y_t$

$(\sigma Y_i)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

$n$  : Jumlah sampel

---

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 191

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*.

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

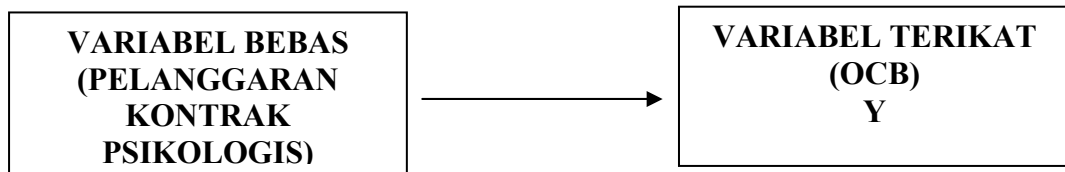
Keterangan :

$r_{ii}$	= Reliabilitas instrumen
$k$	= Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
$\sum S_i^2$	= Jumlah varians butir
$S_t^2$	= Varians total

Berdasarkan rumus di atas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir ( $S_i^2$ ) sebesar 1,60 selanjutnya dicari varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 74,18 setelah itu dimasukan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan di dapat hasil reliabilitas ( $r_{ii}$ ) yaitu 0,819. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 15 butir yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel pelanggaran kontrak psikologis

## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X (pelanggaran kontrak psikologis) dan variabel Y (OCB), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X : Variabel Bebas  
 Y : Variabel Terikat  
 → : Arah hubungan

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

#### 1. Mencari Persamaan Regresi

Adapun perhitungan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>54</sup> :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien koprelasi a dan b dapat dicari dengan rumus berikut<sup>55</sup>:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan :

a & b : Koefisien arah regresi linear  
 X : Nilai variabel bebas sesungguhnya  
 Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya  
 $\Sigma X$  : Jumlah skor sebaran X  
 $\Sigma Y$  : Jumlah skor sebaran Y  
 $\Sigma XY$  : Jumlah skor X dan Y berpasangan  
 $\Sigma X^2$  : Jumlah skor X yang dikuadratkan

<sup>54</sup> Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi ke enam, (Bandung : Tarsito, 2005), hal. 312

<sup>55</sup> *Ibid*, hal.315

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah<sup>56</sup> :

$$L_o = | F ( Z_i ) - S ( Z_i ) |$$

Keterangan :

F (  $Z_i$  ) : Merupakan peluang angka baku  
 S (  $Z_i$  ) : Merupakan proporsi angka baku  
 L<sub>o</sub> : L observasi (harga mutlak terbesar)

### Hipotesis Statistik :

H<sub>o</sub> : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H<sub>i</sub> : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

### Kriteria Pengujian :

Jika  $L_o$  (hitung) <  $L_t$  (tabel), maka H<sub>o</sub> diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

---

<sup>56</sup> *Ibid*, p. 467

Hipotesis statistik :

$H_0 : \beta \geq 0$  Koefisien arah regresi tidak berarti

$H_i : \beta < 0$  Koefisien arah regresi berarti

**Kriteria pengujian :**

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$

### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

**Hipotesis Statistika :**

$H_0 : Y = \alpha + \beta x$  (Regresi linier)

$H_i : Y \neq \alpha + \beta x$  (Regresi tidak linier)

Kriteria Pengujian Linieritas Regresi :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti regresi dinyatakan Linieritas jika  $H_0$  diterima.

$H_0$  = Regresi linieritas

$H_i$  = Regresi tidak linieritas

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini :

**Tabel III. 7**  
**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat ( JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – Jk (b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
<i>Tuna Cocok (Tc)</i>	k – 2	JK (s) – JK (G)	JK (Tc) db (Tc)	RJK (Tc) RJK (G)	Fo < Ft Maka Regresi berbentuk linier
<i>Galat (G)</i>	n – k	$\frac{\sum Yk^2 - \sum Yk^2}{Nk}$	JK (G) db (s)		

Keterangan :

JK (Tc) = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)  
 JK (G) = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)  
 JK (s) = Jumlah Kuadrat (sisa)  
 RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

### c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut<sup>57</sup>:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

<sup>57</sup> Sugiyono, *op. cit.*, hal. 212



Keterangan :

- $r_{xy}$  : Kofisien Korelasi Product Moment  
 $n$  : Jumlah responden  
 $\Sigma X$  : Jumlah skor dalam sebaran X  
 $\Sigma Y$  : Jumlah skor dalam sebaran Y  
 $\Sigma X^2$  : Jumlah skor kuadrat variabel X  
 $\Sigma Y^2$  : Jumlah skor kuadrat variabel Y

#### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : skor signifikan koefisien korelasi

$r$  : koefisien *product moment*

$n$  : banyaknya sampel

#### Hipotesis statistik :

$H_o$  :  $\rho \geq 0$  (berarti tidak ada hubungan negatif)

$H_i$  :  $\rho < 0$  (berarti ada hubungan negatif)

Kriteria pengujian :

Tolak  $H_o$  jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Terima  $H_o$  bila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Hal ini dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (dk) =  $n-2$ .  $H_o$  ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan negatif, tetapi jika  $H_o$  diterima maka tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut<sup>58</sup> :

$$\mathbf{KD} = \mathbf{r_{xy}^2}$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi  
Rxy<sup>2</sup> : Koefisien Korelasi *Product Moment*

---

<sup>58</sup> *Ibid*, hal. 163

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Terdapat dua variabel yang berperan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu pelanggaran kontrak psikologis sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan OCB sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y.

##### 1. Data *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior memiliki 29 pernyataan instrumen yang terbagi ke dalam lima dimensi yaitu: *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Civic virtue* dan *Courtesy*

Data OCB (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala Likert yang diisi oleh 78 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 81 dan skor tertinggi 129, skor rata-rata (Y) sebesar 104,95 varian ( $S^2$ ) sebesar 112,023 dan

simpangan baku (S) sebesar 10,584 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 26, halaman 110).

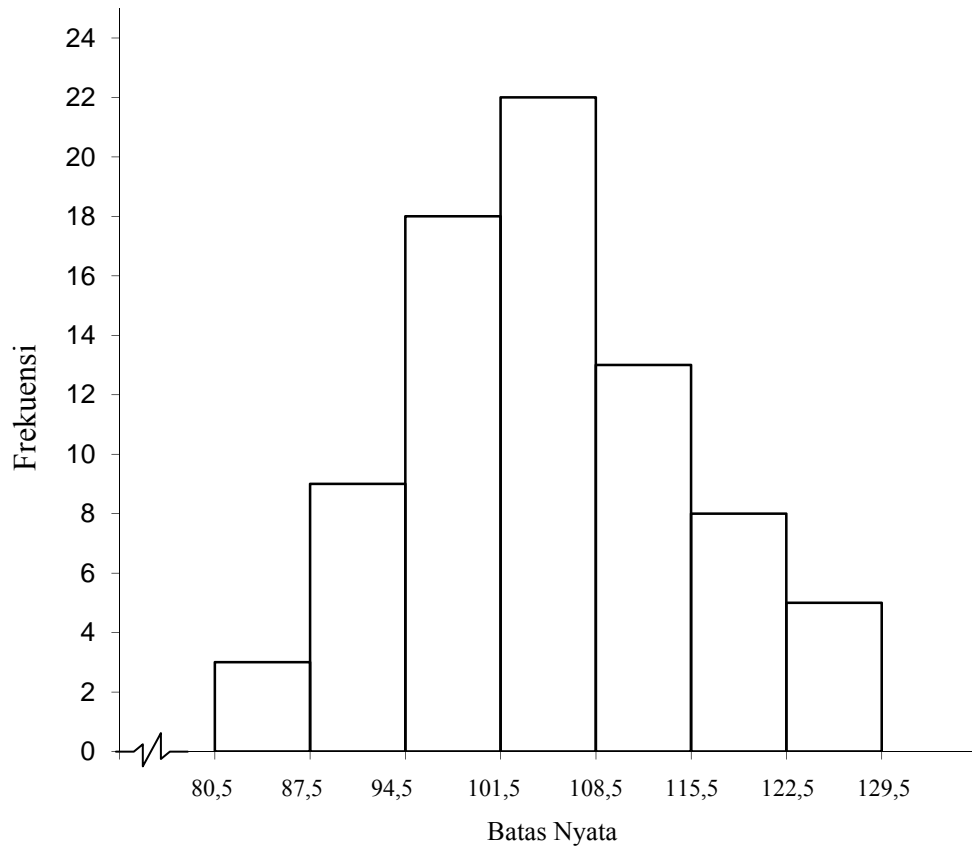
Distribusi frekuensi data OCB dapat dilihat di bawah ini yakni rentang skor adalah 48, banyaknya kelas interval 7 dengan perhitungan  $1 + 3,3 \text{ Log } 78$  serta panjang kelas adalah 7 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 20, halaman 102).

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi**  
***Organizational Citizenship Behavior***  
**(OCB)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
81 - 87	80,5	87,5	3	3,8%
88 - 94	87,5	94,5	9	11,5%
95 - 101	94,5	101,5	18	23,1%
102 - 108	101,5	108,5	22	28,2%
109 - 115	108,5	115,5	13	16,7%
116 - 122	115,5	122,5	8	10,3%
123 - 129	122,5	129,5	5	6,4%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y diatas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 7. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 102 – 108 sebesar 28,2%, sedangkan frekuensi relatif terendah berada pada kelas pertama sebesar 3,8% yaitu pada rentang 81 – 87.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram OCB sebagai berikut:



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram**  
***Organizational Citizenship Behavior***  
**(OCB)**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahawa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 101,5 – 108,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 80,5 – 87,5.

**Tabel IV.2**  
**Perhitungan Skor Dimensi**  
***Organizational Citizenship Behavior***  
**(OCB)**

Variabel	Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
OCB	<i>Altruism</i>	9	288,3	20,54%
	<i>Conscientiousness</i>	5	274,8	19,58%
	<i>Sportmanship</i>	5	272,0	19,38%
	<i>Courtesy</i>	6	291,7	20,78%
	<i>Civic virtue</i>	4	276,8	19,72%

Selanjutnya, berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel OCB terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor terbesar adalah *Courtesy* yaitu sebesar 20,78%. Berikutnya, indikator *Altruism* sebesar 20,54%, indikator *Civic virtue* sebesar 19,72%, indikator *Conscientiousness* sebesar 19,58% dan terakhir indikator *Sportmanship* sebesar 19,38% (proses perhitungan terdapat pada lampiran 42, halaman 132).

## 2. Data Pelanggaran Kontrak Psikologis

Data pelanggaran kontrak psikologis (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 15 pernyataan berupa skala Likert yang diisi oleh 78 orang responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 20 dan skor tertinggi 54 skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 33,35 varians ( $S^2$ ) sebesar 50,021 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 7,073 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 26, halaman 110).

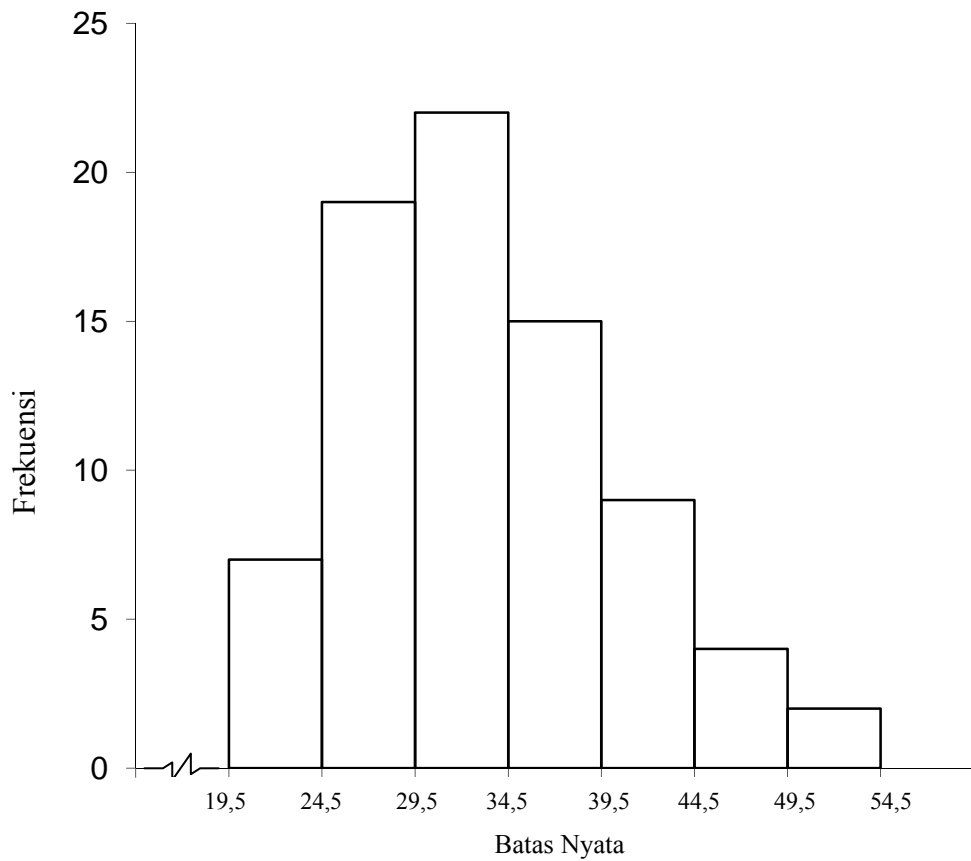
Distribusi frekuensi data pelanggaran kontrak psikologis dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 34, banyaknya kelas interval 7 dengan perhitungan  $1 + 3,3 \text{ Log } 78$  serta panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 22, halaman 104).

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Pelanggaran Kontrak Psikologis**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
20 - 24	19,5	24,5	7	9,0%
25 - 29	24,5	29,5	19	24,4%
30 - 34	29,5	34,5	22	28,2%
35 - 39	34,5	39,5	15	19,2%
40 - 44	39,5	44,5	9	11,5%
45 - 49	44,5	49,5	4	5,1%
50 - 54	49,5	54,5	2	2,6%
Jumlah			78	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X diatas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 30 - 34 sebesar 28,2%, sedangkan frekuensi relatif terendah berada pada kelas ketujuh yaitu pada rentang 50 - 54 sebesar 2,6 %.

Dari tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram pelanggaran kontrak psikologis sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram**  
**Pelanggaran Kontrak Psikologis**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahawa frekuensi tertinggi berada pada kelas ketiga dengan batas nyata 29,5 – 34,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 49,5 – 54,5.

Selanjutnya, berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel pelanggaran kontrak psikologis terlihat bahwa sub indicator *praise* memiliki skor lebih besar yaitu sebesar 17,55%. (proses



perhitungan terdapat pada lampiran 43, halaman 133). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4 di bawah ini :

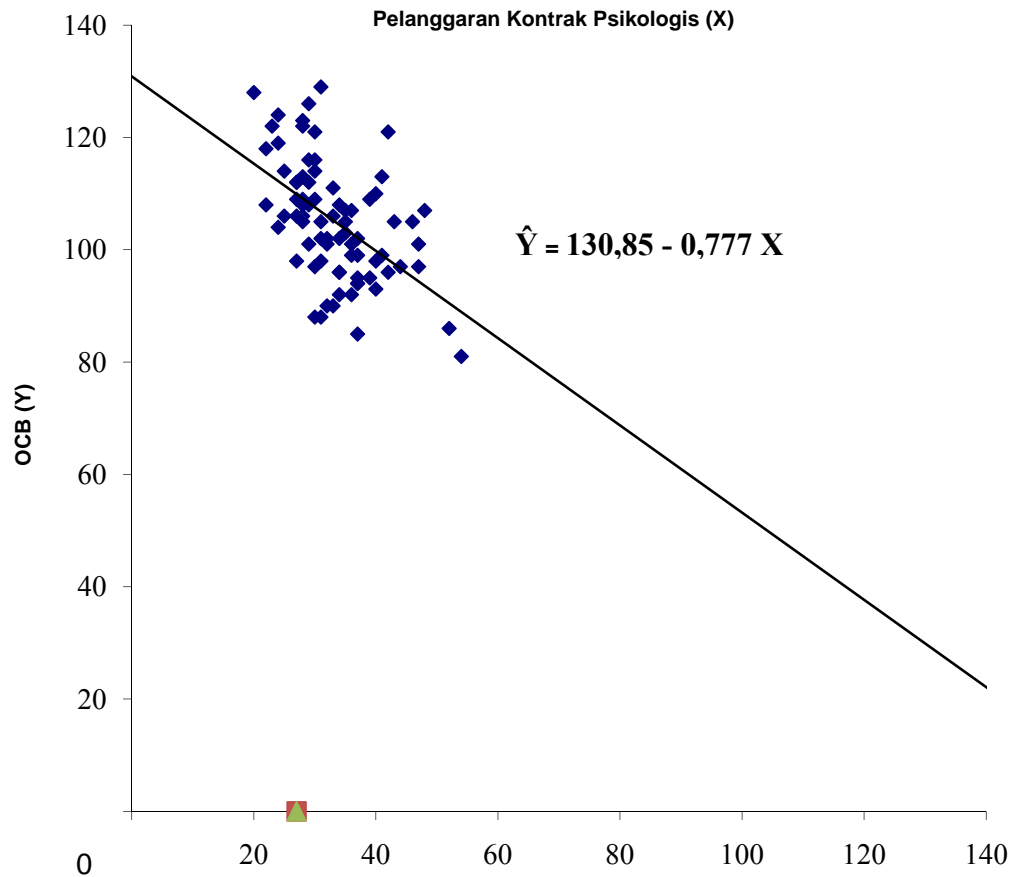
**Tabel IV.4**  
**Perhitungan Skor Sub Indikator**  
**Pelanggaran Kontrak Psikologis**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
<b>Pelanggaran Kontrak Psikologis</b>	<i>Inducement</i>	<i>Pay</i>	2	167,50	16,06%
		<i>Security</i>	2	161,5	16,93 %
		<i>Benefits</i>	3	160,33	15,38 %
		<i>Status</i>	3	161,00	17,42 %
		<i>Career</i>	3	17,67	16,66 %
		<i>Praise</i>	2	169,00	17,55 %

#### B. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap kedua variabel penelitian yaitu pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB menghasilkan koefisien arah regresi  $-0,777$  dan konstanta sebesar  $130,85$ . Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$  (proses perhitungan terdapat pada lampiran 28, halaman 113). Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor pelanggaran kontrak psikologis (variabel X) akan mengakibatkan penurunan OCB (variabel Y) sebesar  $-0,777$  pada konstanta  $130,85$ .

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$  dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



**Gambar IV.3**  
**Persamaan Garis Regresi**

### C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas galat taksiran dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji Liliefors pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  untuk sampel sebanyak 78 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan

jika  $L_{hitung} (L_o) > L_{tabel} (L_t)$  maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5 berikut:

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

Galat Taksiran	$L_o$	$L_t$ ( $\alpha = 0,05$ )	Keputusan	Keterangan
Y atas X	0,054	0,100	Terima $H_o$	Normal

Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diperoleh  $L_{hitung} = 0,054$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,100$ , ini membuktikan bahwa  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal (proses perhitungan terdapat pada lampiran 33, halaman 120). Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan korelasi dan regresi.

#### **D. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

Uji keberartian (signifikansi) dan linieritas regresi pelanggaran kontrak psikologis (variabel X) dengan OCB (variabel Y) perhitungannya disajikan dalam tabel IV.6 di bawah ini, yaitu:

**Tabel IV.6**  
**Analisis Varians (Anava) untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	78	867736,00			
Regresi (a)	1	859110,21			
Regresi (b/a)	1	2323,62	2323,62	28,02	3,96
Sisa	76	6302,18	82,92		
Tuna Cocok	25	2034,10	81,36		
Galat Kekeliruan	51	4268,08	83,69	0,97	1,71

Keterangan:

\*) Regresi berarti (signifikan) : F<sub>hitung</sub> (28,02) > F<sub>tabel</sub> (0,05;1/76) (3,96)

\*\*) Regresi linier : F<sub>hitung</sub> (0,97) < F<sub>tabel</sub> (0,05;25/51) (1,71)

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut (n-2) = 76 pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh F<sub>tabel</sub> = 3,96, sedangkan F<sub>hitung</sub> = 28,02. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>. Jadi, dapat disimpulkan bahwa regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 35, halaman 124).

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang (k-2) = 25 dan dk penyebut (n-k) = 51 dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh F<sub>hitung</sub> = 0,97 sedangkan F<sub>tabel</sub> = 1,71. Hal ini menunjukkan

bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti regresi linier (proses perhitungan terdapat pada lampiran 36, halaman 125).

Dengan demikian hasil perhitungan sesuai dengan tabel IV.6 di atas dapat disimpulkan, bahwa bentuk hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB adalah signifikan dan linier. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis bukan secara kebetulan mempunyai hubungan negatif dengan OCB, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ).

Setelah dilakukan uji keberartian dan kelinieran regresi, tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB diperoleh  $r_{xy} = -0,519$  (proses perhitungan terdapat pada lampiran 39, halaman 129). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = -0,519 < 0$ . Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara variabel X (pelanggaran kontrak psikologis) dengan variabel Y (OCB). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7 berikut:

**Tabel IV.7**  
**Pengujian Signifikansi**  
**Koefisien Korelasi Antara X dan Y**

Koefisien antara variabel X dan variabel Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
		-0,519	26,94%	-5,29

Keterangan:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-5,29 < -1,67$  maka  $H_0$  ditolak atau terdapat koefisien korelasi yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor pelanggaran kontrak psikologis dengan organizational citizenship behavior sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 diatas diperoleh  $t_{hitung} = -5,29$  dan  $t_{tabel} = -1,67$  (proses perhitungan terdapat pada lampiran 40, halaman 130). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,519$  adalah signifikan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi  $r_{xy}^2 = (-0,519)^2 = 26,94$ . Hal ini Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 26,94% variasi OCB ditentukan oleh pelanggaran kontrak psikologis dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 41, halaman 131).

#### **E. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,054,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 78$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,100.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Sedangkan persamaan regresi linier sederhana menghasilkan  $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ . Adapun kriteria pengujian,  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28,02 > 3,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$  adalah berarti. Dan  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,97 < 1,71$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$  dikatakan linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy}$  sebesar  $-0,519$ , karena  $r_{xy} = -0,519 < 0$  maka artinya terdapat hubungan negatif antara variabel X (pelanggaran kontrak psikologis) dengan variabel Y (OCB). Uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji satu pihak pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = n-2$  dihasilkan  $-t_{hitung}$  sebesar  $-5,29$  dan  $-t_{tabel}$  sebesar  $-1,67$ . Karena  $-5,29 < -1,67$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis (variabel X) dengan OCB (variabel Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $26,94\%$ . Hal ini berarti bahwa  $26,94\%$  variasi OCB ditentukan oleh pelanggaran kontrak psikologis, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui terdapat hubungan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB pada karyawan PT. Pamindo Tiga T. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa pelanggaran kontrak psikologis mempengaruhi OCB atau semakin tinggi pelanggaran kontrak

psikologis yang diterima karyawan yang maka akan menyebabkan semakin rendah OCBnya, begitu pula sebaliknya.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sampai pada kebenaran yang mutlak. Peneliti juga menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, diantaranya adalah: Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran mutlak. Peneliti juga menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, diantaranya adalah:

1. Terbatasnya variabel yang diteliti karena pelanggaran kontrak psikologis bukan merupakan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan.
2. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.
3. Tempat penelitian yang hanya pada satu instansi, yaitu PT. Pamindo Tiga T, Jakarta, sehingga hasil penelitian ini belum dijadikan kesimpulan mutlak yang bisa mewakili instansi/perusahaan lain di Jakarta karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data pengolahan data statistic yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebaga berikut :

1. OCB merupakan Tindakan sukarela karyawan diluar pekerjaan utama mereka yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi akan tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup perusahaan yang dapat dilihat dari dimensi *Altruism* (perilaku sukarela membantu rekan kerja), *Conscientiousness* (perilaku mematuhi peraturan), *Sportmanship* (bertoleransi terhadap keadaan-keadaan yang kurang ideal), *Civic virtue* (berpartisipasi memperhatikan kehidupan perusahaan) dan *Courtesy* (mencegah timbulnya masalah atau meredakan konflik).
2. Pelanggaran kontrak psikologis merupakan Pelanggaran kontrak psikologis merupakan suatu keadaan yang dialami karyawan ketika perusahaan tidak memenuhi satu atau lebih balas jasa (*inducement*). Bentuk *inducement* yang dapat diberikan antara lain berupa: *pay* (bayaran), *security* (keamanan), *benefits* (keuntungan), *status* (status), *career* (karir) dan *praise* (pujian).

3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB dengan harga diri pada karyawan PT. Pamindo Tiga T. pelanggaran kontrak psikologis dengan OCB memiliki persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .
4. Berdasarkan pengolahan data responden pada karyawan PT Pamindo Tiga T dapat disimpulkan bahwa skor dimensi terbesar OCB yaitu *Courtesy* (mencegah timbulnya masalah atau meredakan konflik) sebesar 20,78% sedangkan skor sub indicator terbesar pelanggaran kontrak psikologis yaitu *praise* (pemberian pujian) sebesar 17,55%.
5. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran, membuktikan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Sedangkan berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi berarti, sehingga model regresi  $\hat{Y}$  merupakan model regresi linier. Dengan uji Keberartian Regresi diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh berarti (signifikan).
6. Dari hasil perhitungan koefisien kolerasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara pelanggaran kontrak psikologis (variabel X) dengan OCB (variabel Y).
7. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh pelanggaran kontrak psikologis terhadap OCB sebesar 26,94%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa pelanggaran kontrak psikologis dapat mempengaruhi OCB pada karyawan PT. Pamindo Tiga T. Dengan demikian implikasi yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah pelanggaran kontrak psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya OCB pada karyawan. Semakin rendah pelanggaran kontrak psikologis, maka semakin tinggi OCB yang ditampilkan oleh karyawan.

Meskipun bukan hanya pelanggaran kontrak psikologis saja yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan PT. Pamindo Tiga T dikarenakan masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa pelanggaran kontrak psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan.

## **C. Saran**

Berdasarkan implikasi penelitian yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu antara lain :

1. Bagi perusahaan agar dapat mengenali dan memperhatikan kontrak psikologis yang sudah terbentuk antara karyawan dengan perusahaan, agar pelanggaran kontrak psikologis dapat diminimalisir dan agar karyawan akan mampu bekerja dengan optimal sehingga terus

menampilkan perilaku *extra-rolenya* dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi karyawan agar selalu menampilkan perilaku OCB agar dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai *impact* perusahaan harus sensitif terhadap karyawan yang telah memberikan kontribusi. Sehingga hjubuangan kerja yang bersifat mutualisme dapat tercapai.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai OCB pada karyawan agar dapat terus dapat menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan, sehingga akan berguna bagi kemajuan perusahaan. Terlebih lagi agar dapat menumbuhkan minat dalam melakukan penelitian tentang OCB sehingga nantinya penelitian tersebut akan dapat bermanfaat dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Beer, Michael et.al *Human Resources Management : A General Manager's Perspective Text and Cases* (London : Collier Macmillan Publisher, 1989) ISBN 0-02-902360-2.
- Brooks, Ian. *Organisational Behaviour*, (London : Pearson education, 1999) ISBN 0-273-63286-8
- Cherrington, David J., *The Management of Individual and Organizational Performance* (USA : Allyn & Bacon 1994) ISBN 0-205-15550-2
- Cook, Curtis W., dan Philip L. Hunsaker, *management and Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> edition*. (New York : The Mac Graw-Hill Companies, Inc., 2003) ISBN 0-07-239662-1
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M., *A Psychological Contract Perspective On Organizational Citizenship Behavior journal of Organizational Behavior* Vol. 23
- Dyne, Linn Van and Soon Ang., *Organizational Citizenship Behavior Of Contingent Workers in Singapore. A academy of management journal* 1999, Vol 41, No 6
- Dyne, Linn Van and Jeffrey A. LePine., "*Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity*", *Academy of Management Journal* 1998, Vol. 41, No. 1
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones., *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup>*. (USA : Prentice Hall)
- Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> edition*, (New Jersey : Pearson Educational, Inc) ISBN 0-13-175512-9

- Gibson dan Ivancevich et.al., *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York : Mc Graw Hill Education Asia, 2009) ISBN 978-007-126352-8
- Graw, Mc-Hill,. *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*. (New York : The Mac Graw-Hill Companies, Inc., 2003) ISBN 0-07-119864-4
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron., *Undersatnding And Managingh The Human Side Of Work 4<sup>th</sup> edition*. (USA : Allyn & Bacon, 1993) ISBN: 0-250-13697-4
- Greenberg, Jerald., *Behavior in Organization 8<sup>th</sup> edition*, (New Jersey : Pearson Edicational, 2003) ISBN 0-13-111592-8
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron., *Bevavior in Organization 9<sup>th</sup> edition*. (New Jersey: Pearson Educatioun International, 2008) ISBN : 0-13-600687-6
- Ivancevich, John M. et.al., *Organizational Behavior and Management 7<sup>th</sup>* (New York : Mc Graw-Hill Irwin, 2005) ISBN 0-07-287516-X
- Kretiner, Robert dan Angelo Kinicki., “*Organizational Behavior 2<sup>nd</sup> edition*” (USA : Richard D. Irwin, Inc., 1992) ISBN 0-256-08500-5
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki., *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> Edition*. (Richard D. Irwin, INC : 1995) ISBN 0-256-14056-1
- Kreitner dan Angelo Kinicki., *Organizational Behavior” 9<sup>th</sup> edition* . (New York : Mc Graw-Hill Irwin, 2007) ISBN 978-0-07-018261-5
- Luthans, Fred., *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> edition*.(New York : Mc Graw-Hill Irwin) ISBN 0-07-287387-6
- Luthans, Fred., *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> edition*, (Andi: Yogyakarta, 2006) ISBN 979-763-140-0
- Makin, Peter J. et. al., “*Psychological Contract at Work*“

- Malthis, Robert L., *Human Resources Management 10<sup>th</sup> edition.*, (USA : Thomson South Western, 2003) ISBN 0-324-07151-5
- Nortcraft, Gregory B. et. al., *Organizational Behavior : a Management Challenge 2<sup>nd</sup>.* (USA : The Dryden Press, 1994) ISBN 0-03-07461111-6
- Othman, Rozhan et. al., “Psychological Contract Violation and Organizational Citizenship Behavior”, *Gadjah Mada International Journal of Business September-December 2005, Vol 7 No. 3*
- P. Debora, E. dan Ali Nina., “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior”. *Makara Social Humaniora*. Vol. 8, No. 3 Desember 2004.
- Palmer, Ian et. al., “*Managing Organizational Change a Multiple Perspectives Approach*” (New York : Mc Graw-Hill, 2009) ISBN 0-07-249680-0
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah., *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2005),
- Schermerhorn, et. al., *Managing Organizational VBehavior 4<sup>th</sup> edition.* (Canada : John Wiley & Son, 1991)
- Schermerhorn, John R., Jr et al *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> edition.* (Pennsylvania : John Willey and Son 2011) ISBN: 978-0-470-55311-4
- Shane, Steven L Mc and Mary Von Glinow., *Organizational Behavior*. (New York : The Mc Graw Hill Companies, Inc., 2005) ISBN 0-07293147-7
- Sims, David et. al., *Organization and Organizations an Introduction* (London : Sage Publication Ltd., 1994) ISBN 0-8039-8702-1
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel., *Principles of Organizational Behavior* (Canada : Nelson Education, Ltd., 2005) ISBN-13: 978-0-324-58115-7

- Soeroso, Amiluhur P., “Prediksi Hubungan Sikap Kerja dan Perilaku Keanggotaan Organisasional Karyawan”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja*. Vol. 4, No. 1, Th.2000; ISSN : 0853-82627
- Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi ke enam, (Bandung : Tarsito, 2005)
- Suharsimi, Arikunto., *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Suharyadi, Purwanto S.K., *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi Kedua*, (Jakarta : Salemba empat, 2009)
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003),
- Supriyati, “Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesioanalisme Terhadap Hasil Kerja”, *Jurnal Ventura* Vol. 9 No. 3, Desember 2006
- Turnley, William H. and Daniel C. Feldman, *A Discrepancy Model Of Psychological Contract Violaton, Human Resources Management Review*. Volume 9 no. 3 1999 hal. 369
- Vecchio, P., *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> edition* (Florida, Harcourt Brace & Company:1995) ISBN 0-03-098917-5
- Wood, et. al., *Organisational Behavio*, (Australia : Jacaranda Wioley Ltd, 1998) ISBN 0471 33769 2



Lampiran 26	Data berpasangan variabel X dan Y .....	111
Lampiran 27	Perhitungan persamaan regresi linier .....	113
Lampiran 28	Tabel untuk menghitung $\hat{Y} = a - bX$ .....	114
Lampiran 29	Garfik persamaan regresi.....	116
Lampiran 30	Tabel perhitungan rata-rata varians dan simpangan baku variabel X dan Y regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	117
Lampiran 31	Perhitungan rata-rata varians dan simpangan baku variabel X dan Y regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	119
Lampiran 32	Perhitungan normalitas galat taksiran regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	120
Lampiran 33	Langkah perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi $\hat{Y} = 130,85 - 0,777 X$ .....	122
Lampiran 34	Perhitungan uji keberartian regresi .....	123
Lampiran 35	Perhitungan uji kelinieran regresi .....	125
Lampiran 36	Perhitungan Uji (G) .....	126
Lampiran 37	Tabel ANAVA .....	128
Lampiran 38	Perhitungan koefisien korelasi Product Moment .....	129
Lampiran 39	Perhitungan uji signifikansi .....	130
Lampiran 40	Perhitungan uji koefisien determinasi .....	131
Lampiran 41	Perhitungan indikator yang dominan variabel Y .....	132
Lampiran 42	Perhitungan indikator yang dominan variabel X .....	133
Lampiran 43	Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	134
Lampiran 44	Nilai L kritis untuk Uji Liliefors .....	135
Lampiran 45	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi .....	136
Lampiran 46	Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z .....	137
Lampiran 47	Nilai Persentil untuk Distribusi t .....	138
Lampiran 48	Nilai Persentil untuk Distribusi F .....	139

## DAFTAR PUSTAKA

- Beer, Michael et.al *Human Resources Management : A General Manager's Perspective Text and Cases* London : Collier Macmillan Publisher, 2009.
- Brooks, Ian. *Organisational Behaviour*, London : Pearson education, 2004.
- Cherrington, David J. *The Management of Individual and Organizational Performance* USA : Allyn & Bacon, 2004
- Cook, Curtis W. dan Philip L. Hunsaker, *Management and Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> edition*. New York : The Mac Graw-Hill Companies, Inc., 2003.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M, *A Psychological Contract Perspective On Organizational Citizenship Behavior*, journal of Organizational Behavior Vol. 23.
- Dyne, Linn Van and Soon, Ang, *Organizational Citizenship Behavior Of Contingent Workers in Singapore*. A academy of management journal Vol 41, No 6, 1999.
- \_\_\_\_\_, and Jeffrey A. LePine., "*Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity*", Academy of Management Journal 1998, Vol. 41, No. 1
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones., *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup>*. (USA : Prentice Hall, 2006.
- Gibson, dan Ivancevich et.al., *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York : Mc Graw Hill Education Asia, 2009.
- Graw, Mc-Hill,. *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*. New York : The Mac Graw-Hill Companies, Inc., 2003.

- Greenberg, Jerald dan Robert, A. Baron., *Understanding And Managing The Human Side Of Work 4<sup>th</sup> edition*. USA : Allyn & Bacon, 1993.
- \_\_\_\_\_, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organization 9<sup>th</sup> edition*. (New Jersey: Pearson Education International, 2008)
- Ivancevich, John M. et.al., *Organizational Behavior and Management 7<sup>th</sup>* (New York : Mc Graw-Hill Irwin, 2005.
- Kreitner, dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior” 9<sup>th</sup> edition*. New York : Mc Graw-Hill Irwin, 2007.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> edition*.(New York : Mc Graw-Hill Irwin) ISBN 0-07-287387-6
- Makin, Peter J. et. al., “*Psychological Contract at Work*“
- Malthis, Robert L. *Human Resources Management 10<sup>th</sup> edition*. USA : Thomson South Western, 2003.
- Nortcraft, Gregory B. et. al., *Organizational Behavior : a Management Challenge 5<sup>th</sup>* USA : The Dryden Press, 2005.
- Othman, Rozhan et. al., “*Psychological Contract Violation and Organizational Citizenship Behavior*”, Gadjah Mada International Journal of Business September-December 2005, Vol 7 No. 3
- P. Debora, E. dan Ali Nina. “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior”. *Makara Sosial Humaniora*. Vol. 8, No. 3 Desember 2004.
- Palmer, Ian et. al., “*Managing Organizational Change a Multiple Perspectives Approach*” New York : Mc Graw-Hill, 2009.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah., *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2005),

- Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> edition*, (New Jersey : Pearson Educational, Inc., 2009.
- Schermerhorn, John R, et, al., *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> edition*. Pennsylvania : John Willey and Son 2011.
- Shane, Steven L Mc and Mary Von Glinow., *Organizational Behavior*. New York : The Mc Graw Hill Companies, Inc., 2005.
- Sims, David et. al., *Organization and Organizations an Introduction* London : Sage Publication Ltd., 2006.
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel., *Principles of Organizational Behavior* Canada : Nelson Education, Ltd., 2005.
- Soeroso, Amiluhur P., “Prediksi Hubungan Sikap Kerja dan Perilaku Keanggotaan Organisasional Karyawan”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja*. Vol. 4, No. 1, Th.2000; ISSN : 0853-82627
- Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi ke enam, Bandung : Tarsito, 2005
- Suharsimi, Arikunto., *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Suharyadi, Purwanto S.K., *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi Kedua*, Jakarta : Salemba empat, 2009
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Supriyati, “Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesioanalisme Terhadap Hasil Kerja”, *Jurnal Ventura* Vol. 9 No. 3, Desember 2006
- Turnley, William H. and Daniel C. Feldman, *A Discrepancy Model Of Psychological Contract Vioalaton*, *Human Resources Management Review*. Volume 9 no. 3 1999.

Vecchio, P., *Organizational Behavior 3<sup>rd</sup> edition* Florida, Harcourt Brace & Company, 1995.

Wood, et. al., *Organisational Behavio*, Australia : Jacaranda Wioley Ltd, 1998.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**ASEP KURNIAWAN** Lahir di Jakarta pada tanggal 23 November 1987. Anak tunggal dari pasangan Bapak Akbani dan Ibu Elly Roesanty (Alm). Memulai pendidikan di TK Nurul Ikhsan, pada tahun 1993. Kemudian melanjutkan pendidikan di SDN Tugu X Depok lulus pada tahun 2000. Pada tahun 2003 lulus dari SLTPN 184 Lapan, Kalisari. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMUN 99 Cibubur dan lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan studi strata satu (S1) di Universitas Negeri Jakarta di fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Jl. Brantas blok F2/1 RT. 02/18 Komp. Pelni Kel. Baktijaya ; Kecamatan Sukmajaya, Telp. (021) 8708833. Pengalaman PKL di Badan Kepegawaian Negara selama 1 bulan bagian persuratan. Pengalaman PPL di SMKN 50, Cipinang Muara Jakarta Timur selama 4 bulan.