



JURNAL PSIKOHUMANIKA

<http://ejournal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika>

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ROYAL KORINDAH PURBALINGGA

Nerisha Nainaya¹, Retno Dwiyanti², Ugung Dwi Ario Wibowo³, Fatin Rohmah Nur Wahidah⁴
^{1,2,3,4} Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History
Be accepted:
August 2022
Approved:
December 2022
Published:
December 2022

Keywords :

Psychological
Contract,
Organizational
Justice,
Organizational
Commitment

ABSTRACT

An organization or workplace certainly needs employees who are committed to making it easier to achieve their goals. The purpose of this study was to determine the effect of psychological contracts and organizational justice on organizational commitment to employees of the production division of PT. Royal Korindah Purbalingga. The research method used is a quantitative approach, with a total of 250 employees as subjects. The sampling technique uses Simple Random Sampling or random sampling from a population according to a predetermined amount. Simple random sampling is included in probability sampling, a sampling technique that provides equal opportunities for each individual (member) of the population. Data collection was carried out using measuring instruments that had been adapted from the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (0.856), Psychological Contract Inventory (PCI) (0.887), and Justice Scale (0.914). The data analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques. The analysis results show a significant influence between psychological contracts and organizational justice and organizational commitment ($F = 17.049$; $p < 0.01$). In addition, there was also a significant and positive effect of psychological contracts on organizational commitment ($F = 22.57$; $p < 0.01$) and organizational justice on organizational commitment ($F = 17.465$; $p < 0.01$). Further results show that the psychological contract and organizational justice can increase organizational commitment by 12.1% in production employees at PT. Royal Korinda Purbalingga.

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto,
Indonesia

p-ISSN: 1979-0341
e-ISSN : 2302-0660

E-mail:

retnodwiyanti@ump.ac.id
ugungdwiaryowibowo@ump.ac.id
fatinrohmanw@ump.ac.id
nerishanainaya5@gmail.com

INFO ARTIKEL**Sejarah Artikel****Diterima :**

Agustus 2021

Disetujui:

Desember 2022

Dipublikasikan:

Desember 2022

Kata Kunci:*Kontrak Psikologis,
Keadilan Organisasi,
Komitmen Organisasi***ABSTRAK**

Sebuah organisasi atau tempat kerja tentunya membutuhkan karyawan yang berkomitmen untuk mempermudah dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan jumlah subjek sebanyak 250 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling atau Pengambilan acak pada suatu populasi sesuai jumlah yang sudah ditentukan. Simple random sampling termasuk dalam Probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap individu (anggota) populasi. Data dikumpulkan menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi dari alat ukur Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (0,856), Psychological Contract Inventory (PCI) (0,887) dan Justice Scale (0,914). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ($F = 17,049$; $p < 0,01$). Selain itu ditemukan juga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi ($F = 22,57$; $p < 0,01$) dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ($F = 17,465$; $p < 0,01$). Hasil lebih lanjut menunjukkan kontrak psikologis dan keadilan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 12,1% pada karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga.

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan elemen utama suatu perusahaan ataupun organisasi (Priyono, 2007) hal itu menjelaskan bahwa karyawan merupakan pondasi utama bagi sebuah keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan termasuk aset utama pada segala aspek dalam organisasi yang dapat menunjang keberlangsungan atau eksistensi sebuah organisasi (Bukit et al., 2017). Sehingga Perusahaan harus memperhatikan pengelolaan karyawan atau MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Manajemen sumber daya manusia berfungsi mengatur SDM dalam upaya penyeimbangan pencapaian tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja (Priyono, 2007). Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebuah instansi harus mempunyai SDM produktif dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya (Hadi & Nugraheni, 2018).

Keberhasilan dan perkembangan PT. Royal Korindah tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya yang mampu menyeimbangkan antara tujuan organisasi dengan tujuan karyawan, mengingat bagian produksi merupakan bagian yang memiliki jumlah tenaga kerja paling banyak. Untuk menstabilkan kinerja dan target perusahaan maka karyawan harus memiliki kesediaan dan kemauan yang tinggi untuk hasil kinerja yang maksimal. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah komitmen organisasi (Siregar et al., 2020), dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan, sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan sepenuh hati dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki keinginan untuk keberhasilan atau memajukan organisasinya (Siregar et al., 2020).

Komitmen organisasi dapat dilihat sebagai indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi (Supartha & Sintaasih, 2017). Komitmen organisasi muncul dengan adanya ikatan emosional yang dibentuk oleh perusahaan, seperti adanya dorongan secara moral yang dirasakan oleh karyawan, penyesuaian nilai-nilai yang ada dalam perusahaan serta adanya dorongan atau kemauan untuk mengabdikan sehingga komitmen organisasi dapat digambarkan dalam bentuk rasa bangga yang dimiliki

anggota, rasa ingin menjaga status atau setia sebagai anggota, dan kesediaannya sebagai anggota dalam organisasi (Cahyani, et al 2020).

Teori dasar mengenai komitmen organisasi yang dijelaskan Allen dan Mayer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan serangkaian tindakan yang terbentuk secara terus menerus dan menjadi karakteristik hubungan yang terbentuk antara anggota dan organisasinya sehingga dapat mempengaruhi pada keputusan seseorang untuk mempertahankan dan melanjutkan keanggotaannya.

Komitmen terbentuk atas kemampuan organisasi menciptakan keyakinan pada karyawan sehingga mereka dapat menekuni nilai atau mendukung prinsip yang ada pada organisasi, mereka akan berusaha bergerak untuk menuju tujuan organisasi dan menempatkan tujuan organisasi sebagai hal utama yang harus dicapai, selain itu mereka mempunyai keinginan untuk mempertahankan posisi mereka sebagai anggota (Kartika, dalam Han et al, 2012).

Komitmen organisasi digambarkan sebagai keadaan individu memihak kepada organisasi dan tujuan organisasi, selain itu adanya keinginan untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi (Robbins & Judge, 2017), ketika komitmen karyawan dapat dibentuk oleh organisasi, maka karyawan tersebut akan setia untuk mempertahankan anggotanya, dan memberi dorongan pada karyawan untuk berkontribusi semaksimal mungkin pada organisasinya (Dewi & Suana, 2016). Untuk memunculkan komitmen organisasi pada dasarnya, banyak faktor yang dapat memunculkannya seperti meningkatkan motivasi kerja maupun mendukung kepuasan kerja sebagai hal-hal yang dapat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi (Mathiew dan Jones dalam Hadi & Nugraheni, 2018).

Hal tersebut menjadi perhatian penting mengenai pengelolaan sumber daya manusia, selain itu dalam berbagai sumber literasi faktor yang dapat mempengaruhi munculnya komitmen organisasi adalah kontrak psikologis, karena kontrak psikologis berkenaan langsung dengan persepsi karyawan mengenai timbal balik dari organisasi yang menguntungkan (Hadi & Nugraheni, 2018). Komitmen organisasi dapat muncul ketika tempat kerja dapat memenuhi hal-hal yang menjadi harapan karyawan seperti timbal balik yang diberikan, gaji maupun hak-hak lain sebagai karyawan (Utami dalam Dewi & Suana, 2016).

Teori dasar mengenai kontrak psikologis yang dikemukakan oleh (Rousseau, 1989) kontrak psikologis merupakan persepsi karyawan mengenai kemampuan organisasi untuk mewujudkan segala bentuk timbal balik kepada karyawan, kontrak psikologis adalah bentuk keyakinan yang dimiliki karyawan tentang kewajiban antara karyawan dan organisasi.

Bentuk keinginan, harapan atau persepsi individu terhadap suatu pekerjaannya dapat disebut sebagai Kontrak Psikologis. Kontrak psikologis adalah bentuk kontrak secara informal dan tidak tertulis yang berisi ekspektasi atau harapan karyawan dengan adanya timbal balik yang tercipta dalam hubungan kerja (Amstrong dalam Briliani & Dwiyanti, 2018). terpenuhinya kontrak psikologis dapat mempengaruhi individu dalam bersikap dan berperilaku kepada organisasinya (Darmawan dalam Briliani & Dwiyanti, 2018).

Kontrak psikologis dapat mempengaruhi keyakinan karyawan mengenai kewajiban yang bersifat timbal balik (Briliani & Dwiyanti, 2018). Kontrak psikologis yang diwujudkan oleh perusahaan merupakan suatu yang mendorong perusahaan tersebut sukses, sebaliknya apabila kontrak psikologis tidak diterapkan dengan sesuai dapat merugikan perusahaan itu sendiri (Briliani & Dwiyanti, 2018).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kontrak psikologis (Hadi & Nugraheni, 2018), (Zhou, et al., 2014) dan (Shahnawaz & Goswami, 2011). Ketika kontrak psikologis karyawan dapat terpenuhi maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Untuk menumbuhkan eratnya komitmen organisasi pada karyawan terdapat faktor lain yang bisa dilakukan yaitu dengan membentuk suatu peraturan maupun kebijakan secara seadil-adilnya hal ini dapat disebut sebagai keadilan organisasi yang juga dapat mempengaruhi rasa puas pada karyawan (Siregar et al., 2020), keadilan organisasional adalah persepsi karyawan mengenai keadilan suatu kebijakan dan perlakuan organisasi terhadap dirinya seperti bentuk keadilan yang diterima mengenai kompensasi, perhatian atau perlakuan yang atasan (Siregar et al., 2020). Keadilan Organisasi merupakan suatu konsep adanya keseimbangan yang diterapkan organisasi dalam memperlakukan para karyawan sehingga dapat memunculkan suatu keinginan dalam diri karyawan untuk berkomitmen kepada organisasinya (Dewi & Suana, 2016).

Teori dasar mengenai keadilan organisasi dikemukakan oleh (Adams et al., 1981) yang diawali dari teori keadilan (*equity*) yang menjelaskan antara keadilan pada karyawan, karyawan cenderung membandingkan kesesuaian antara rasio hasil dan apa yang telah mereka kerjakan untuk tempat kerjanya, seperti bentuk imbalan dan pengembangan karir atau promosi dengan tenaga yang sudah diberikan, kemudian akan dibandingkan dengan yang di dapatkan orang lain. Orang cenderung akan membandingkan besarnya kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan apa yang sudah dikerjakan, yang kemudian akan dibandingkan dengan besarnya hasil yang diterima orang lain (Adams et al., 1981).

Keadilan organisasi bermanfaat sebagai pemahaman individu mengenai keadilan dari bentuk suatu penghargaan yang diterima (Greenberg, 2011). Sebagian besar para karyawan mengevaluasi seberapa adil karyawan diperlakukan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Perlakuan adil dapat menghasilkan dorongan positif dalam upaya perubahan untuk mencapai tujuan organisasi (Wahono & Mustaqim, 2016).

Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keadilan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Siregar et al., 2020), dan (Dewi & Suana, 2016), ketika adanya perilaku adil terhadap karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian akan dilakukan pada karyawan bagian produksi pada sebuah organisasi profit yang bergerak pada suatu bidang industri pabrik, selain itu pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu variabel kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap variabel terikat yaitu variabel komitmen organisasi.

Dari uraian di atas, pentingnya kontrak psikologis dan keadilan organisasi berpengaruh pada munculnya komitmen organisasi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrak psikologis dan keadilan organisasi dengan komitmen organisasi

H₂: terdapat pengaruh yang signifikan kontrak psikologis dengan komitmen organisasi

H₃: terdapat pengaruh yang signifikan keadilan organisasi dengan komitmen organisasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga dengan jumlah 1665 berdasarkan informasi departemen HR jabatan Industrial, untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan tabel Isaac & Michael dengan taraf signifikansi 5% maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 286 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* atau Pengambilan acak pada suatu populasi sesuai jumlah yang sudah ditentukan. Simple random sampling termasuk dalam *Probability sampling* yaitu teknik

pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap individu (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). Pengambilan data penelitian dengan sampel sebanyak 250 pada karyawan bagian produksi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Data Demografi

No	Keterangan	N	%
1.	Jenis Kelamin		
a.	Laki – Laki	84	36,6
b.	Perempuan	166	66,4
2.	Usia		
a.	18 – 25	121	48,4
b.	26 – 32	81	32,4
c.	33 – 39	27	10,8
d.	40 – 46	16	6,4
e.	47 – 54	5	2,0
3.	Masa Kerja		
a.	< 1 tahun	100	40%
b.	1 – 7 tahun	67	26,8
c.	8 – 14 tahun	62	24,8
d.	15 – 21 tahun	12	4,8
e.	22 – 28 tahun	8	3,2
f.	29 – 32 tahun	1	0,4
4.	Pendidikan		
	SD	6	2,4
	SMP	29	11,6
	SMA	82	32,8
	SMK	125	50,0
	D1	1	0,4
	D3	2	0,8
	S1	5	2,0
5.	Status Pernikahan		
	Sudah Menikah	133	53,2
	Belum Menikah	117	46,8
	Total	250	100

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi dari beberapa alat ukur, proses adaptasi yang dilakukan yaitu dengan mencari sumber atau referensi yang berkaitan dengan teori dasar yang digunakan, selanjutnya menentukan alat ukur yang akan digunakan, menerjemahkan alat ukur ke bahasa Indonesia melalui Google Translate dan *Language Development Center* (LDC), selanjutnya memperbaiki kalimat untuk memudahkan subjek memahami aitem-aitemnya, *profesional judgement* melalui dosen pembimbing untuk memperbaiki kalimat, bahasa maupun penulisan.

Selain itu ketiga alat ukur tersebut sudah diuji kesahihannya melalui try out untuk diterapkan di Indonesia dan diterapkan pada subjek yang peneliti sudah tentukan, tryout tidak terpakai dilakukan pada 50 bagian karyawan produksi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha dan uji validitas isi menggunakan product moment.

Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)) (Allen & Meyer 1990) dengan 24 aitem reliabilitas 0,856, setelah dilakukan uji validitas menggunakan validitas isi dengan membandingkan R_{tabel} dan R_{hitung} , sehingga alat ukur yang dikatakan sahih 21 aitem dan 3 aitem gugur.

Psychological Contract Inventory (PCI) (Hui et al., 2004) dengan jumlah aitem 29 aitem reliabilitas 0,887, setelah dilakukan validitas menggunakan validitas isi dengan membandingkan R_{tabel} dan R_{hitung} , alat ukur yang dinyatakan sah 27 aitem dan 2 aitem gugur.

Pada alat ukur Justice Scale (Niehoff & Moorman, 1993) dengan jumlah aitem 19 reliabilitas 0,914 setelah dilakukan uji validitas menggunakan validitas isi dengan membandingkan R_{tabel} dan R_{hitung} , sehingga alat ukur yang dinyatakan sah 18 dan 1 aitem gugur. Subjek menanggapi semua item berdasarkan skala likert memiliki 5 poin 1 = Sangat tidak setuju sampai 5 = Sangat setuju). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan terbebas dari penyimpangan atau tidak uji asumsi dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00.. Uji asumsi digunakan sebagai syarat ke tahap pengujian selanjutnya atau uji regresi linier berganda. Tahapan uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas, yang dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mendeteksi normal atau tidaknya sebaran nilai pada variabel – variabel penelitian, sehingga dapat mendeteksi adanya penyimpangan frekuensi teoritis dari kurva standart atau tidak. Untuk mengetahui kenormalan data Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dengan melihat nilai signifikansi, dapat dikatakan normal ketika $p > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,471	Normal
Kontrak Psikologis	0,142	Normal
Keadilan Organisasi	0,061	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa ketiga memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan $p = 0,471$ ($p > 0,05$) untuk variabel komitmen organisasi, $p = 0,142$ ($p > 0,05$) untuk variabel kontrak psikologis dan $p = 0,061$ untuk variabel keadilan organisasi.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang linier antar variabel atau tidak, uji linearitas menggunakan program bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00. Untuk melakukan uji linearitas peneliti menggunakan nilai signifikansi 0,05, sehingga dalam pengujian ini suatu hubungan dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansi *Linearity* $< 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation	Ket
Komitmen Organisasi *Kontrak Psikologis	0,000	0,088	Linear
Komitmen Organisasi* Keadilan Organisasi	0,000	0,263	Linear

Berdasarkan uji linearitas, dapat ditemukan bahwa variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi memiliki signifikansi *linearity* sebesar 0,000 ($<0,05$) serta memiliki nilai signifikansi *Deviation of linearity* sebesar 0,088 ($>0,05$) sehingga dapat dinyatakan linear dan antara variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear. Selain itu pada variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi memiliki signifikansi *linearity* sebesar 0,000 ($<0,05$) serta memiliki nilai signifikansi *Deviation of linearity* sebesar 0,263 ($>0,05$) sehingga dapat dinyatakan linear dan antara variabel keadilan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi, apakah terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak, apabila tidak terjadi korelasi yang tinggi terhadap variabel bebas maka model regresi dapat dikatakan baik. Untuk mengetahui hasil uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF) ketika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kontrak Psikologis	0,946	1,057	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan Organisasi	0,946	1,057	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel kontrak psikologis dan keadilan organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,946 dan nilai VIF sebesar 1,057, maka dapat dinyatakan kedua variabel memiliki nilai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, sehingga dapat dinyatakan model regresi pada penelitian ini multikolinearitas tidak terjadi.

2. Analisis Data

Setelah dilakukan uji asumsi, dapat dilakukan pengujian analisis data, analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi teknik ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh, selain itu karena variabel yang digunakan lebih dari dua maka analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

a) Data Deskriptif

Deskripsi data penelitian ini memberikan informasi atau melaporkan mengenai akumulasi jawaban yang diberikan responden pada tiap – tiap variabel yang diteliti. Sehingga data yang peroleh kemudian dapat di kelompokkan pada masing – masing kategori. Adapun lima kategori yang digunakan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Penyajian rincian deskripsi data sebagai berikut :

Tabel 5. Deskripsi Data

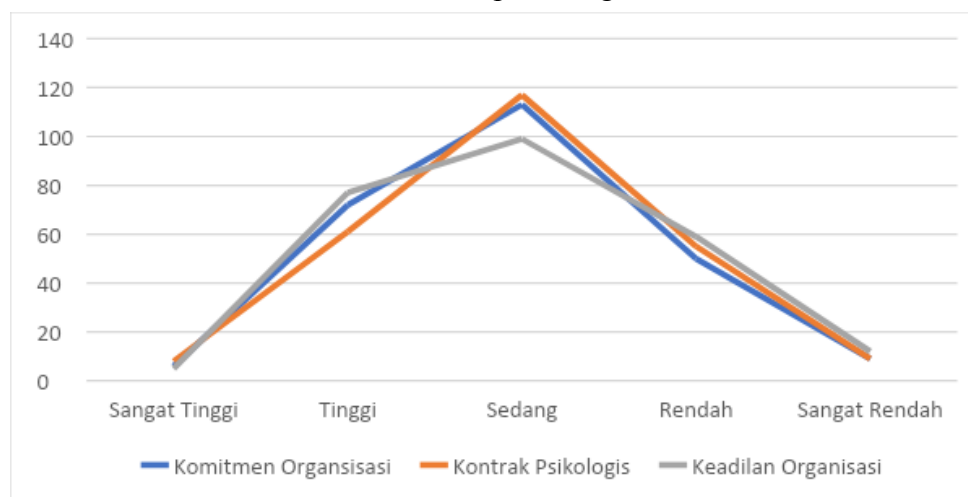
Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Organisasi	250	45	94	71,21	7,423
Kontrak Psikologis	250	59	143	92,02	9,785
Keadilan Organisasi	250	18	80	55,79	11,014

Berdasarkan data diatas, dapat di simpulkan bahwa nilai N atau jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 250 responden, diketahui nilai minimum atau nilai paling rendah dalam setiap kelompok yaitu 45 dalam kelompok data variabel keadilan organisasi, 59 dalam kelompok data kontrak psikologis dan nilai minimum dalam kelompok data keadilan organisasi yaitu 18. Pada nilai maximal atau nilai paling tinggi dalam setiap kelompok yaitu 94 pada kelompok data variabel komitmen organisasi, 143 pada kelompok data variabel kontrak psikologis dan 80 pada kelompok data variabel keadilan organisasi.

Nilai mean atau rata – rata pada setiap kelompok data penelitian adalah 71,21 pada kelompok data variabel komitmen organisasi, 92, 02 pada kelompok data variabel kontak psikologis dan rata – rata pada kelompok data variabel keadilan organisasi adalah 55,79. Pada nilai SD (*Standart deviasi*) pada kelompok data variabel komitmen organisasi 7,423, pada kelompok data variabel kontak psikologis 9,785 dan pada data variabel keadilan organisasi yaitu sebesar 11,014. Nilai SD tersebut merupakan nilai statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi mengenai gambaran sebaran data dalam sampel dan seberapa dekat titik data ke nilai *mean* atau nilai rata – rata pada data tiap kelompok.

Adapun karakteristik tiap kateogori pada data penelitian tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 6. Deskripsi Kategorisasi



b) Uji Hipotesis

1) Pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi

Dengan melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 22,571$ dan $T_{hitung} = 4,751$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa terhadapat penagruh yang positif dan signifikan antara kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditegaskan dengan persamaan garis regresi :

$$y = a + bx$$

$$y = 51,044 + 0,219x$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar (0,219) setiap adanya pergerakan atau pengaruh dari kontrak psikologis. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R_{square} dengan nilai 0,083 yang dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini kontrak psikologis sumbangan yang efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 8,3%.

Menurut Rousseau kontrak psikologis merupakan persepsi karyawan mengenai kemampuan organisasi untuk mewujudkan segala bentuk timbal balik kepada karyawan, kontrak psikologis adalah bentuk keyakinan yang dimiliki karyawan tentang kewajiban antara karyawan dan organisasi (Rousseau, 1989). Kontrak psikologis adalah gambaran serangkaian ekspektasi seseorang mengenai timbal balik dari kontribusi yang telah diberikan kepada (Graffin Sofyanty et al., 2017). Kontrak psikologis juga mencakup mengenai hubungan kerja yang dibentuk oleh perusahaan maupun antar rekan kerja seperti pengembangan karir dan promosi, *job content* atau penawaran kerja, lingkungan kerja yang terbentuk dalam perusahaan, keuangan dan dukungan atau terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (De Vos dalam Rousseau, 1989).

Penelitian mengenai Pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen yang diteliti pada tenaga kesehatan non medis pada salah satu RS kota Semarang yaitu Roemani Muhammadiyah (Hadi & Nugraheni, 2018) diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semua komponen dalam variabel kontrak psikologis seperti rasional, transaksional berpengaruh positif pada semua komponen yang terdapat dalam komitmen organisasi seperti komitmen *affective*, komitmen *Continuace* dan komitmen *normative*.

Penelitian lain yang dilakukan pada lembaga penelitian teknik di Cina (Zhou et al, 2014) dengan menambahkan satu variabel yaitu kepuasan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan, yang artinya dengan pemenuhan kontrak psikologis akan meningkatkan komitmen organisasi, meningkatnya komitmen pekerja terhadap organisasi selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmana & Kurniawan, 2020) pada guru SMK negeri kabupaten lampung.

2) Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi

Dengan melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ditemukan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 17,465$ dan $T_{\text{hitung}} = 4,179$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditegaskan dengan persamaan garis regresi :

$$y = a + bx$$

$$y = 61,563 + 0,173x$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar (0,173) setiap adanya pergerakan atau pengaruh dari keadilan organisasi. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R_{square} dengan nilai 0,066 yang dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini keadilan organisasi sumbangan yang efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 6,6%.

Keadilan organisasi berawal dari teori keadilan (*equity*) yang menjelaskan antara keadilan pada karyawan, karyawan cenderung membandingkan kesesuaian antara rasio hasil dan apa yang telah mereka kerjakan untuk tempat kerjanya, seperti bentuk imbalan dan pengembangan karir atau promosi dengan tenaga yang sudah diberikan, kemudian akan dibandingkan dengan yang di dapatkan orang lain (Adams et al., 1981). Konsep keadilan organisasi merupakan pemahaman individu untuk menilai kesesuaian atau keadilan dari penghargaan (*achievement*) yang diterima (Greenberg, 2011).

Keadilan organisasi dapat memicu pekerja untuk bekerja dengan lebih baik untuk diri mereka sendiri dan untuk tempat kerja mereka dan sebaliknya ketika mereka merasakan ketidakadilan (Cropanzano & Molina, 2015). Perlakuan adil dapat menghasilkan dorongan positif dalam upaya perubahan untuk mencapai tujuan organisasi (Wahono & Mustaqim, 2016). Penilaian keadilan yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi pada dua jenis *outcomes* yang dihasilkan, yaitu terciptanya kepuasan dan komitmen, semakin karyawan merasakan keadilan yang diterima akan berdampak juga pada meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasinya (Wahono & Mustaqim, 2016).

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan industri Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kabupaten Labuhanbatu (Siregar et al., 2020), mengenai pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan ditambahkan peran mediasi variabel kepuasan kerja maka diperoleh hasil terdapat peran mediasi kepuasan kerja antara keadilan terhadap komitmen, yang artinya adanya pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dan adanya variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh antara keduanya.

Penelitian selanjutnya dilaksanakan kepada karyawan dengan status kontrak pada *Cafe Dulang* di Kuta-Bali (Dewi & Suana, 2016), dengan adanya penambahan variabel bebas lain yaitu *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja dengan hasil adanya pengaruh positif yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tingginya keadilan organisasi yang dirasakan maka akan meningkatkan komitmen organisasi, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hutagalung & Wibawa, 2018) yang dilakukan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia.

Penelitian lain yang dilakukan pada pegawai kependidikan dan pegawai non pendidikan pada sekolah santa ursula BSD di Banten (Saconko & Panggabean, 2015) diperoleh hasil ketiga dimensi yang ada pada keadilan organisasi yaitu distributif, prosedural dan interaksional dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi tetapi tidak secara signifikan.

3) Pengaruh kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi

Dengan melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 17,049$ selain itu ditemukan kontrak psikologis memiliki $T_{hitung} = 3,950$ dan keadilan organisasi memiliki $T_{hitung} = 3,265$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditegaskan dengan persamaan garis regresi :

$$y = a + bx_1 + cx_2$$

$$y = 46,770 + 0,184x_1 + 0,135x_2$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar $(0,184 + 0,135 = 0,319)$ setiap adanya pergerakan atau pengaruh dari keadilan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi R_{square} dengan nilai 0,121 yang dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini keadilan organisasi sumbangan yang efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 12,1%.

Salah satu faktor yang dapat memunculkan komitmen organisasi pada karyawan adalah kontrak psikologis, karena kontrak psikologis berkenaan langsung dengan persepsi karyawan mengenai timbal balik dari organisasi yang menguntungkan (Hadi & Nugraheni, 2018). Komitmen organisasi dapat diperoleh ketika perusahaan mampu menyeimbangkan kebutuhan karyawan dalam pemenuhan harapan - harapan karyawan yang berkaitan dengan timbal balik yang diterima, gaji dan hak-hak lainnya (Utami dalam Dewi & Suana, 2016). Bentuk keinginan, harapan atau persepsi individu terhadap suatu pekerjaannya dapat disebut sebagai Kontrak Psikologis. Kontrak psikologis adalah bentuk kontrak secara informal dan tidak tertulis yang berisi ekspektasi atau harapan karyawan dengan adanya timbal balik yang tercipta dalam hubungan kerja (Amstrong dalam Briliani & Dwiyanti, 2018).

Untuk menumbuhkan eratnya komitmen organisasi pada karyawan terdapat faktor lain yang bisa dilakukan yaitu dengan membentuk suatu peraturan maupun kebijakan secara seadil-adilnya hal ini dapat disebut sebagai keadilan organisasi yang juga dapat mempengaruhi rasa puas pada karyawan (Siregar et al., 2020), keadilan organisasional adalah persepsi karyawan mengenai keadilan suatu kebijakan dan perlakuan organisasi terhadap dirinya seperti bentuk keadilan yang diterima mengenai kompensasi, perhatian atau perlakuan yang atasan (Siregar et al., 2020).

Hal ini juga di ungkapkan pada penelitian sebelumnya yang menjelaskan Pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen yang di teliti pada tenaga kesehatan non medis pada salah satu RS kota semarang yaitu Roemani Muhammadiyah (Hadi & Nugraheni, 2018) di peroleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semua komponen dalam variabel kontrak psikologis seperti rasional,

transaksional berpengaruh positif pada semua komponen yang terdapat dalam komitmen organisasi seperti afektif, normatif dan kontinuas.

Penelitian selanjutnya dilakukan pada karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali (Dewi & Suana, 2016), dengan adanya variabel bebas lain yaitu *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja dengan hasil Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali yang artinya semakin tinggi keadilan organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan kontrak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga. Keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi juga berpengaruh secara signifikan pada karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kontrak psikologis dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah populasi dan sampel hanya pada bagian produksi, sehingga bagian lain tidak diketahui gambaran komitmen organisasinya. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J., Exchange, I., & Berkowitz, L. (1981). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol 9(43)
- Allen, N. J. M. J. P. (1990). Organizational Commitment. *Jurnal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1993. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18
- Briliani, Anggarini & Dwiyantri, R. (2018). Kontrak psikologis dan etos kerja pada karyawan kontrak. *Psycho Idea*, 16(1), 29–38.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational Justice. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*.
- Dewi, N., & Suana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *None*, 5(5).
- Greenberg, J. (2011). Behavior in Organizations : Global Edition. In *Pearson*. Pearson.
- Hadi, D. M., & Nugraheni, R. (2018). Komitmen organisasional (studi pada karyawan non medis di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Nerisha Nainaya, Retno Dwiyantri, Ungung Dwi Ario Wibowo, Fatin Rohmah Nur Wahidah*

Management, 7(2337–3792), 1–12.

- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2004). *Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China : Investigating Generalizability and Instrumentality*. 89(2), 311–321.
- Hutagalung, I. D. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 221–250
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Moorman, R. H. (1991). *Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship* 76(6), 845–855.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- Nurwadi, V. K., & Ardana, D. I. K. (2019). *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh*. 8(10), 6219–6241.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Zifatama Publisher.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Siregar, Zulkifli Musannip Efendi, 2020, Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja, *JSHP Vol. 4 No. 2*, 82-92
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sukmana, U & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora* Vol. 8, No. 8
- Sofyanty, D., Studi, P., & Akuntansi, K. (2017). *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. IX(1), 86–91.