

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh :

Lil Ahbi Syofyanudin

201710160311262

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
MALANG**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(PT. KEMBANG JOYO SRIWIJAYA KARANG PLOSO, MALANG)

Oleh

Lil Ahbi Syofyanudin

201710160311262

Malang, 22 Juli 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Siti Nurhasanah, Dra., M.Si
NIDN.070606630

Pembimbing II



Novi Puji Lestari, SE., MM
NIDN.0725118602

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lil Ahbi Syofyanudin

NIM : 201710160311262

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Pembimbing II : Novi Puji Lestari, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Mursidi, M.M.

Penguji II : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Handwritten signatures and numbers 1, 2, 3, 4 next to the names of the examiners.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lil Ahbi Syofyanudin
NIM : 201710160311262
Program Studi : Manajemen
E-mail : abisyofyan.as@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang di jadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas di cantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan nama pengarang dan di cantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 8 Agustus 2024
Yang Membuat Pernyataan



PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya Karang Ploso Malang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan metode *total sampling* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisa data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil secara simultan diketahui bahwa kontrak psikologis dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kembang Joyo Sriwijaya Karang Ploso Malang, artinya adanya kontrak psikologis dan komitmen organisasi sangat tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Karyawan, Kinerja, Komitmen Organisasi, Kontrak Psikologis.*



**THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CONTRACTS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE PERFORMANCE
OF EMPLOYEES**

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of psychological contracts and organizational commitment on employee performance at PT. Kembang Joyo Sriwijaya Karang Ploso Malang partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. The sample determination uses the total sampling method so that the entire population is used as a research sample of 40 respondents. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis method uses a multiple linear regression test with the SPSS program. The results of the study prove that psychological contracts have a significant effect on employee performance and organizational commitment has a significant effect on employee performance. The results simultaneously show that psychological contracts and organizational commitments have a significant effect on employee performance at PT. Kembang Joyo Sriwijaya Karang Ploso Malang, meaning that the existence of psychological contracts and organizational commitment is very high able to improve employee performance.

Keywords: *Employees, Performance, Organizational Commitment, Psychological Contract*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya, shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga skripsi dengan judul “**Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kembang Joyo Sriwijaya**”. Penulisan dari skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak jauh dari keterbatasan dan kekurangan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga keterbatasan dan kekurangan tersebut dapat diminimalisir. Untuk itu sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pro. Dr. Nazaruddin SE.,M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Ida Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Marsudi, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Siti Nurhasana, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna dapat terselesaikannya skripsi ini.
5. Novi Puji M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna dapat terselesaikannya skripsi ini.
6. Drs. Warsono, M.M., selaku Dosen Wali Manajemen E Angkatan 2017 Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan dan materi yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.

8. Kedua orang tua saya Bapak Tarso dan Ibu Komika, skripsi ini adalah persembahkan kecil saya untuk mereka yang telah banyak memberikan doa, ridho, dukungan dan pengorbanan baik secara moral maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan masa studi dengan baik.
9. Seluruh teman-teman tongkrongan saya selama di malang atas pengalaman dan kerja sama yang luar biasa selama masa perkuliahan dan tidak lupa teman kos saya shohib dan hafis yang membantu meminjami leptop untuk masa pengerjaan skripsi saya.
10. Staf PT. Kembang Joyo yang telah bersedia membantu memberikan data-data perusahaan dan untuk seluruh karyawan PT. Kembang Joyo yang telah bersedia membantu dalam proses penelitian saya.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang mereka berikan kepada saya tercatat sebagai sebuah amal baik dan ibadah yang tiada ternilai. Aamiin. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 26 Juli 2024

Penulis

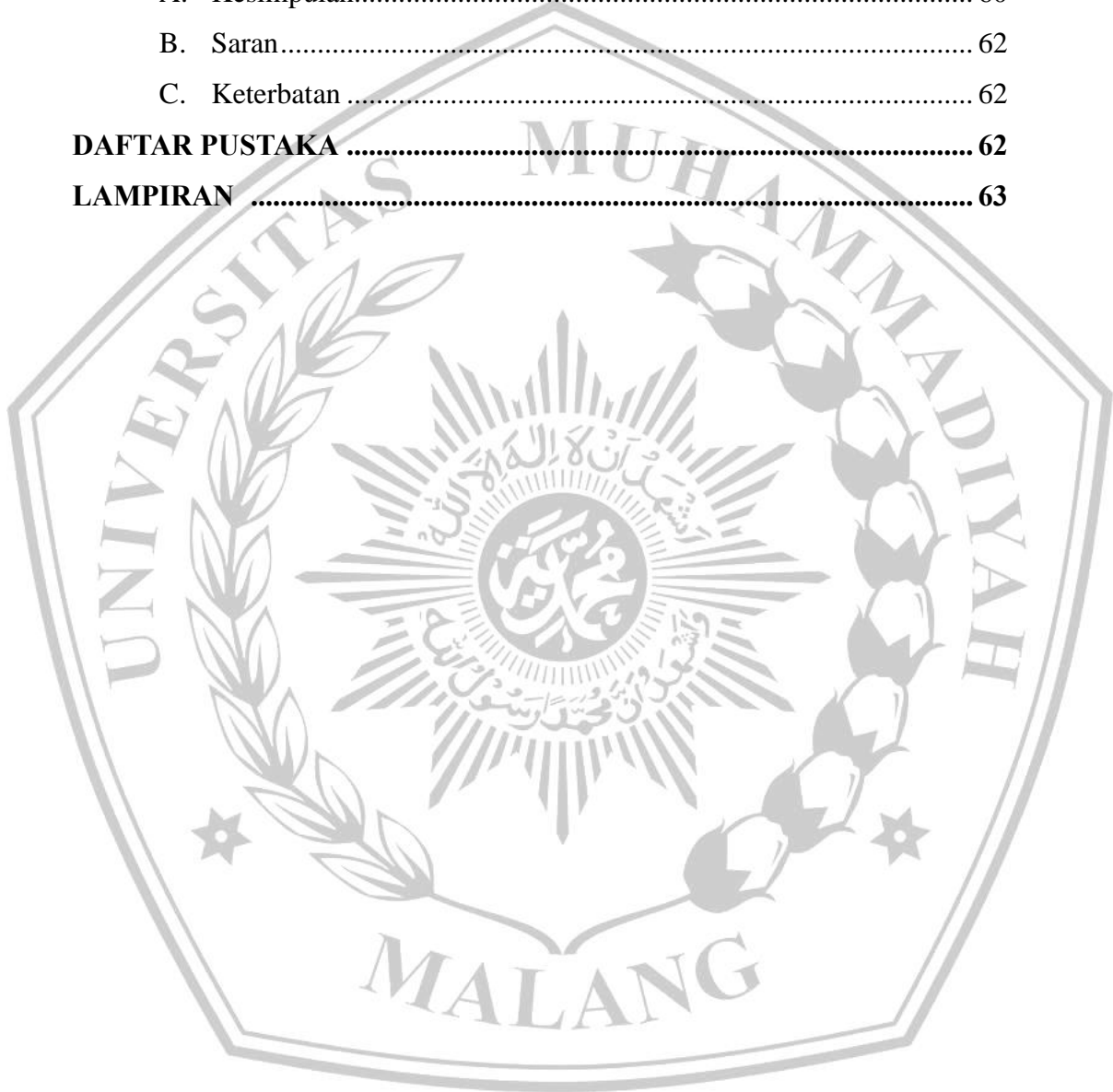
Lil Ahbi Syofyanudin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Landasan Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Kontrak Psikologis	13
3. Komitmen Organisasi.....	19
C. Kerangka Konsep Penelitian	23
D. Hipotesis Penelitian	23
1. Dasar Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel	27
C. Teknik Pengambilan Sampel	27
D. Definisi Operasional Variabel.....	28
E. Jenis dan Sumber Data	29

1. Data Primer	29
2. Data Sekunder	29
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Teknik Pengukuran Variabel	30
H. Uji Instrumen	31
1. Uji Validitas	31
2. Uji Reliabilitas	32
I. Metode Analisis Data	33
1. Uji Asumsi Klasik	33
2. Statistik Deskriptif	34
J. Analisis Rentan Skala	35
1. Analisis Regresi Linear Berganda	35
K. Pengujian Hipotesis	35
1. Uji Partial (Uji T)	36
2. Uji F (Uji simultan)	36
3. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Gambaran Umum PT. Kembang Joyo Sriwijaya Karang Ploso Malang	38
2. Karakteristik Responden	41
3. Uji Instrumen	43
4. Uji Asumsi Klasik	44
5. Analisis Rentang Skala	46
6. Analisis Regresi Linear Berganda	49
7. Pengujian Hipotesis	50
B. Pembahasan	54
1. Deskripsi Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan	54
2. Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan	56

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
4. Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	62
C. Keterbatan	62
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi, PT. Kembang Joyo	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 3.2 Skala likert	31
Tabel 3.3 Rentang skala	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Uji Validitas	43
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.7 Uji Normalitas	45
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.9 Rentang Skala Variabel Kontrak Psikologis (X1)	47
Tabel 4.10 Rentang Skala Variabel Komitmen Organisasi (X2)	47
Tabel 4.11 Rentang Skala Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.13 Hasil Uji t	50
Tabel 4.14 Uji F	52
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas	46
Gambar 4.3 Kurva Daerah Penerimaan H_a Dan Penolakan H_0 Pengaruh Variabel Kontrak psikologis (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial	51
Gambar 4.4 Kurva Daerah Penerimaan H_a Dan Penolakan H_0 Pengaruh Variabel Komitmen organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial	51
Gambar 4.5 Kurva Daerah Penerimaan H_a Dan Penolakan H_0 Pengaruh Kontrak psikologis (X_1) Dan Komitmen organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	64
Lampiran 2. Tabulasi Data	65
Lampiran 3. Hasil Olahan SPSS	66
Lampiran 4 hasil wawancara	78






DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, Mohamad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan : Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Amstrong, Michael dan Baron. (2004). *Performance Management*. Alih Bahasa: Toni Setiawan. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boediharjo. 2002. *Kinerja Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2014). *Business Research Methods*. 12th ed. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hardiyanto. (2017). *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif Terhadap Employee Engagement yang Berdampak pada Keefektifan Kerja Karyawan Hotel Jentra Dagen, Laxton, dan Covinton Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. 14 (2) 384-401*. 14(2), 384± 401.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Malhotra, Naresh K. (2014). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No.1
- Neelam Rajbhar and Anil Kumar . 2014. Pharmacological Importance of Thevetia peruviana. *International Journal Of Pharmaceutical And Chemical Sciences* ISSN: 2277-5005 Vol. 3 (1).
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikas
- Rousseau, D.M. (2008). *Psychological Contract Inventory Technical Raport*. USA: Carnegie Mellon University
- Ruqo'iyie. 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Study kasus PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 7th ed. West Sussex: John Wiley and Sons.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Srimulyani, A.V. 2009. *Tipologi Anteseden Komitmen Organisasi*. Jurnal, Madiun Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Taurisa. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19, No. 2
- Tsui, P. L. *et. al.* (2013). The Influence Of Psikological Contract and Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance. *Social Behavior and Personality*, 443-452.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Ekonomi Umm

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEMBANG...

 LIL AHBI SYOFYANUDIN
 MANAJEMEN PERIODE III TAHUN 2024
 University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID trnoid:1:2965752936	15 Pages
Submission Date Jul 15, 2024, 10:53 AM GMT+7	4,066 Words
Download Date Aug 9, 2024, 9:58 AM GMT+7	22,976 Characters
File Name Naspub_Li_Ahbi_2017-262_-_Li_Ahbi_Syofyanudin_1.doc	
File Size 95.3 KB	

 Page 1 of 18 - Cover Page

Submission ID trnoid:1:2965752936

 Page 2 of 18 - Integrity Overview

Submission ID trnoid:1:2965752936





9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Match Groups

-  17 Not Cited or Quoted 9%
 Matches with neither in-text citation nor quotation marks
-  0 Missing Quotations 0%
 Matches that are still very similar to source material
-  0 Missing Citation 0%
 Matches that have quotation marks, but no in-text citation
-  0 Cited and Quoted 0%
 Matches with in-text citation present, but no quotation marks

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 6%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from normal submissions. If we notice something strange, we flag it for your review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.