

## **Pengaruh Status Pekerjaan pada Hubungan antara Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Hasil Kerja untuk Karyawan Paruh Waktu**

*The Influence of Voluntarity Work Status on Relationship between Psychological Contract Violations and Work Outcomes for Part-Times Employees*

Anisa Norma Yunita dan Muhammad Cholil

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret  
[anisanormayunita@gmail.com](mailto:anisanormayunita@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of the experience of psychological contract violations on the difference in employee outcomes (organizational commitment and OCB) is moderated by voluntarity work status. Based on the problems that want to study the proposed hypothesis as follows: (1a) part-time employees will reduce the level of the commitment to their organization if they have experienced psychological contract violations, (1b) part-time employees will reduce the level of OCB if they had experienced psychological contract violations, (2a) voluntarity work status moderated the relationship between perceptions of psychological contract violations and organizational commitment, (2b) voluntarity work status moderated the relationship between perceptions of psychological contract violations and OCB (conscientiousness and altruism). The population used in this study is part-time employees of PT. Telkom Surakarta with the sample number of 60 respondents. The sampling technique used is the census method (taking the overall population). Analysis tools used to test the hypothesis is to use Hierarchical Multiple Regression and Hierarchical Moderated Regression. Based on the results of the analysis can be concluded that: (1) Hypothesis 1a is supported, (2) Hypothesis 1b is supported, (3) Hypothesis 2a is not supported, (4) Hypothesis 2b is supported. Based on these findings are then presented suggestions: (1) required the extension of the scope of the respondent, (2) using interviews to get a clearer picture of the field conditions, (3) for the company should minimize the practice that gave rise to the perception of psychological contract violations that the level of organizational commitment and OCB remains high.*

**Keyword:** *perception of psychological contract violations, organizational commitment, organizational citizenship behavior (ocb) voluntarity work status.*

### **PENDAHULUAN**

Studi ini mengindikasikan tentang perlunya memahami proses pemenuhan kontrak psikologis terhadap karyawan yang telah bekerja atau bergabung dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Millissa F. Y. Cheung (2003) hal ini dipertimbangkan penting karena seringnya terdapat pelanggaran kontrak psikologis dari perusahaan atau sebuah organisasi kepada karyawannya. Perilaku ini memerlukan kecermatan untuk memahami sebab dari adanya fenomena pelanggaran kontrak psikologis yang sering terjadi yang ditunjukkan oleh adanya penurunan dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta komitmen organisasi karyawannya.

Di dalam sebuah perusahaan, karyawan adalah salah satu modal yang vital bagi sebuah perusahaan guna menjalankan kegiatan dari perusahaan tersebut. Karyawan bukan hanya sekumpulan manusia yang membutuhkan uang lalu bekerja di suatu perusahaan. Namun karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan, yang kebutuhannya sangat beragam. Kebutuhan dari karyawan dapat bersifat

fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar karyawan bisa hidup secara layak dan manusiawi. Semua itu menjadikan sebuah perusahaan tidak dapat mengabaikan karyawannya beserta apapun yang mereka butuhkan karena mengingat sebuah perusahaan sendiri sangat membutuhkan jasa mereka. Hal-hal tersebut menimbulkan suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan harus mendapatkan perlakuan sedemikian rupa sehingga kerja sama antara perusahaan, pimpinan, dan karyawan sebagai bawahan dapat terjalin dengan baik. Bila hubungan terjalin baik maka mudah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Cheung, 2003).

Sebagai manusia, seorang karyawan juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawannya. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu diketahui apa yang menjadi tujuan dari perusahaan mempekerjakan karyawan tersebut serta apa tujuan dari karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila sebuah perusahaan selalu mengusahakan segala kebutuhan karyawannya terpenuhi, maka karyawan tersebut dapat mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Jika komitmen karyawan pada perusahaannya tinggi, maka akan memberi pengaruh positif bagi usaha suatu perusahaan tersebut (Robbins, 2006).

Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung memengaruhi satu sama lain. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar (Mathis dan Jackson, 2001: 100). Komitmen karyawan ini diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Apalagi dalam era persaingan bisnis yang makin ketat di sektor telekomunikasi dan teknologi informasi seperti dewasa ini.

Agar kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus menetapkan manajemen imbalan (*reward management*) yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen imbalan merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi dan komitmennya. Proses manajemen imbalan mencakup baik imbalan finansial maupun non finansial. Oleh karena itu, pemahaman konsep kontrak psikologis sama pentingnya dengan pemahaman unsur-unsur ekonomi dan aspek transaksional. Konsep kontrak psikologis terutama penting untuk memahami dan memajemen motivasi (Djati dan Kusaini, 2003).

Dari sudut pandang karyawan, aspek hubungan kerja yang dicakup oleh kontrak psikologis adalah: a) bagaimana perlakuan yang diterima dalam hal keadilan, persamaan dan konsistensi, b) keamanan kerja, c) lingkup untuk menunjukkan kompetensinya, d) harapan karier dan peluang untuk mengembangkan keterampilan, e) keterlibatan dan pengaruh, f) keyakinan pada organisasi untuk memenuhi janjinya, g) keyakinan bahwa dirinya akan dimanajemen secara kompeten. Sedangkan dari sudut pandang pemberi kerja atau perusahaan, kontrak psikologis mencakup aspek hubungan kerja seperti a) kompetensi, b) upaya, c) kemampuan menyesuaikan, d) komitmen, e) loyalitas (Armstrong dan Murlis, 2003).

Bukan hanya karyawan tetap yang berhak menerima imbalan finansial maupun non finansial, namun karyawan yang bekerja *part-time* atau paruh waktu juga berhak menerimanya walaupun mempunyai porsi yang tidak sama dengan karyawan tetap. Karena mengingat karyawan paruh waktu ini juga mempunyai andil dalam kelancaran jalannya usaha dari suatu perusahaan (Stamper dan Van Dyne, 2003).

Secara umum terdapat hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang menjadi kunci penting dalam penelitian ini karena memberikan posisi masing-masing variabel sebagai dasar dari semua proses penelitian. Mulai dari perumusan masalah, perumusan hipotesis, pembuatan instrumen pengumpul data sampai pada analisisnya. Pada hakikatnya di sini, semua variabel adalah suatu konsep yang bersifat khusus yang mengandung variasi nilai. Konsep dalam penelitian ini termasuk dalam konsep *observable* yang berarti konsep yang sudah sangat dekat dengan fenomena atau objek yang akan diamati. Hubungan antar variabel yang paling dasar dalam penelitian ini adalah hubungan antar variabel independen persepsi pelanggaran kontrak psikologis (*perceived psychological contract violation*) sebagai variabel X dan variabel dependen komitmen organisasi dan OCB (*organizational citizenship behavior*) sebagai variabel Y yang dimoderasi oleh variabel pemoderasi berupa *voluntarity work status/ VWS*.

## LANDASAN TEORI

### Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis adalah kepercayaan dari individu dalam kewajiban imbal-balik yang termasuk di dalamnya adalah pemilik pekerjaan. Kepercayaan ini mengatakan tentang pemahaman janji-janji yang dibuat dan menawarkan pertimbangan-pertimbangan dalam perubahan yang mengikat antara pekerja dan organisasi untuk menyusun sebuah kewajiban imbal-balik (Rousseau, 1989). Kontrak psikologis didasarkan pada pemahaman antara pekerja dan pemilik pekerjaan dalam pemenuhan sumbangan masing-masing. Kontrak psikologis telah dianggap penting untuk memahami sikap dan perilaku karyawan paruh waktu (Van Dyne dan Ang, 1998; Conway dan Briner, 2002). Penelitian sebelumnya telah menyoroti kontrak psikologis sebagai kerangka penjelasan dari hubungan kerja adalah *centrum* pemahaman perubahan sikap karyawan dan perilaku (Shore dan Tetrick, 1994; Rousseau, 1989). Studi terdahulu telah menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis dipertanggungjawabkan sebagai dampak negatif dari hasil bekerja pada karyawan penuh-waktu, seperti komitmen organisasi, perilaku keorganisasian dan kinerja (Lester et al., 2002; Lucero dan Allen, 1994; Bunderson, 2001; Turnley dan Feldman, 2000; Robinson dan Morrison, 1995).

Kontrak psikologis dikembangkan dan dilaksanakan antara seorang karyawan dan agen organisasi secara spesifik, seperti perekrut, atasan langsung, atau dari personel sumber daya manusia (Shore dan Tetrick, 1994). Dalam pemikiran karyawan, bagaimanapun kontrak ada antara mereka dan organisasi. Artinya, karyawan memegang keyakinan tentang apa kewajiban dari organisasi dan keyakinan tentang seberapa baik organisasi telah memenuhi kewajiban tersebut. Dengan kata lain, karyawan telah mendapatkan stimulus dari organisasi mengenai timbal balik dari kontribusi mereka. Mereka akan melanjutkan partisipasinya dalam organisasi sepanjang mereka merasa stimulus tersebut sama dengan atau lebih besar dari kontribusi yang mereka lakukan (Othman et al., 2005).

Sedangkan pelanggaran kontrak psikologis adalah pengalaman subjektif yang mengacu pada persepsi seseorang atau orang lain yang mengalami kegagalan dalam

pemenuhan kewajiban yang dijanjikan dari sebuah kontrak psikologis (Rousseau, 1989). Hal ini menjadi sebuah kepercayaan bahwa ketika sebuah pelanggaran kontrak psikologis terjadi pada karyawan, maka akan memengaruhi sikap dan perilaku dari karyawan tersebut. Kinerja dari kontrak psikologis akan dapat lebih dipahami jika diuji dengan apa yang terjadi ketika kontrak psikologi tersebut dilanggar. Melanggar kontrak dapat diartikan tidak menghargai kontrak tersebut.

Menurut Morrison dan Robinson (1997), persepsi pelanggaran psikologis muncul dari tanggapan emosional pada sebuah pelanggaran mengenai apa yang telah dijanjikan. Yang sering terjadi adalah bahwa agen dari sebuah organisasi secara sadar mengetahui bahwa mereka mengingkari janji kepada karyawan. Kondisi lain yang dapat membawa organisasi pada sebuah pelanggaran kontrak psikologis adalah sebuah ketidakcocokan yang terjadi ketika karyawan dan organisasi memiliki pengertian yang berbeda mengenai sebuah perjanjian. Faktor lain yang berakibat pada ketidakcocokan dan ambiguitas sebuah kontrak atau perjanjian adalah perjanjian tersebut dibuat secara implisit. Karyawan menemukan pelanggaran kontrak psikologis yang tak dapat ditoleransi lagi ketika dikombinasikan dengan suatu tindakan yang tidak sesuai pada bagian dari perusahaan, manajer atau keduanya atau mungkin mengalami perasaan negatif dari kemarahan, frustrasi, atau ketidakpuasan secara menyeluruh.

### **Status Pekerjaan *Voluntary***

Berdasarkan pendekatan yang disarankan oleh Feldman (1990), status kerja *voluntary* dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu sukarela dan terpaksa. Seperti pendekatan ini sangat relevan dengan situasi pengangguran yang tinggi di mana terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah karyawan paruh waktu yang terpaksa daripada karyawan paruh waktu yang sukarela. Kerja paruh waktu sukarela mengacu untuk bekerja paruh waktu karena kemauan sendiri. Sedangkan kerja paruh waktu *involuntary* adalah mereka yang memilih bekerja paruh waktu secara terpaksa karena tidak tersedianya kesempatan kerja waktu penuh di pasar tenaga kerja. Status kerja *voluntary* berteori sebagai sebuah konsep untuk menjelaskan temuan empiris yang konsisten ditemukan dalam pengaturan kerja yang tidak standar.

Para karyawan paruh waktu sukarela memilih untuk bekerja paruh waktu sebagai preferensi pribadi untuk keterlibatan kerja yang lebih sedikit untuk lebih fleksibel. Preferensi tersebut dapat didasarkan pada tanggung jawab keluarga, tujuan pendidikan dan pilihan gaya hidup yang menekankan fleksibilitas. Karyawan yang secara sukarela memilih untuk melakukan pekerjaan paruh waktu mungkin lebih difokuskan pada kontrak relasional, sedangkan yang sengaja dipaksa untuk melakukan pekerjaan paruh waktu dapat menyorot lebih banyak kontrak transaksional. Karyawan yang mau memilih untuk bekerja paruh waktu akan jauh lebih puas untuk menjalani pertukaran lebih dengan majikan (Becker, 1960).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimilikinya. Berdasarkan *review* Bogler dan Somech (2004) dari *literature* Mowday, Porter, and Steers (1979), komitmen organisasi adalah identifikasi dari kekuatan individu dalam hubungan dengan organisasi yang meliputi nilai-nilai dan tujuan organisasi. Semakin kuat nilai-nilai organisasi yang dipertahankan karyawan dan semakin kuat keinginan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan juga menunjukkan adanya komitmen organisasi yang tinggi. Konsep ini didasarkan pada 3 faktor, antara

lain: 1) penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai, 2) kesediaan untuk berusaha dalam organisasi, 3) dan pentingnya keterkaitan menjaga keanggotaan dalam organisasi. Karakteristik ini hanya berlaku jika anggota organisasi ingin menjadi pemain aktif dalam organisasi, memiliki pengaruh pada apa yang sedang terjadi dalam organisasi, dan merasa bahwa mereka memiliki status yang tinggi di dalam organisasi dan siap untuk berkontribusi melampaui apa yang diharapkan dari mereka.

Komitmen karyawan untuk organisasi sering dikonseptualisasikan sebagai bagian dari perjanjian pertukaran antara individu dan organisasi (Lester et al., 2002). Karyawan yang merasa telah dilanggar kontrak psikologisnya, maka akan lebih cenderung percaya bahwa organisasi tidak peduli tentang kesejahteraan mereka atau organisasi tidak dapat dipercaya untuk memenuhi janji-janjinya (Robinson, 1995). Djati dan Khusaini (2003: 32), mengungkapkan komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan di mana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Menurut Luthans (dalam Niken Sulistyowati, 2008: 32) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang berkaitan dengan loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan pada anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Menurut Robbins (2001: 140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

### **Organizational Citizenship Behavior**

Organ (dalam Robbins, 2001) menyatakan bahwa: "*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku yang sekehendak hati, tidak secara langsung atau eksplisit diketahui dari sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi yang efektif dalam organisasi". *OCB* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. *OCB* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. *OCB* dapat disimpulkan merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, perilaku karyawan sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan adanya pemenuhan kontrak psikologis yang telah disetujui, serta tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* yang formal. Perilaku ini juga bukan merupakan sebagai akibat dari adanya sistem yang diberikan perusahaan secara formal pada karyawan. Perilaku ini sangat penting untuk mencapai efektivitas organisasi.

### **Hipotesis Penelitian**

Studi terdahulu menunjukkan bahwa pelanggaran kontrak psikologis berdampak negatif dari hasil kerja pada karyawan penuh waktu. Namun, belum ada penelitian yang berusaha meneliti hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan hasil kerja pada karyawan paruh waktu. Teori pertukaran sosial (Blau, 1964 dalam Millissa Cheung) adalah kerangka berguna untuk memahami dampak kontrak psikologis pada sikap karyawan. Karyawan yang merasa kontrak psikologisnya telah dilanggar lebih mungkin untuk mengurangi tingkat komitmen organisasi mereka. Selain itu, teori kontrol (Carver dan Scheier, 1982) juga menawarkan perspektif yang berguna bagi pemahaman respon

karyawan paruh waktu pada pengalaman kerja secara psikologis. Dengan mengacu pada teori ini, karyawan dapat mengontrol respon sikap atau perilaku mereka ketika mereka merasakan perbedaan antara apa yang telah dijanjikan pada mereka dan apa yang mereka terima. Akibatnya karyawan paruh waktu termotivasi untuk menghilangkan atau mengurangi perbedaan karena mereka tidak lagi memegang keyakinan yang kuat untuk menjadi setia kepada organisasi mereka. Oleh karena itu, maka dibuat hipotesis bahwa:

H1a: Karyawan paruh waktu akan mengurangi tingkat komitmen organisasi mereka jika mereka telah mengalami pelanggaran kontrak psikologis.

Dengan kata lain, karyawan paruh waktu yang merasa dikhianati oleh organisasi mereka, termotivasi untuk mengembalikan ketidakseimbangan dengan mengurangi kontribusi mereka terhadap organisasi. Manfaat potensial menangkap dari organisasi berkurang jika karyawan paruh waktu dibatas untuk bekerja pada sejumlah jam terbatas. Pengurangan bujukan yang diterima (misalnya kemajuan karier dan keuntungan) mengurangi insentif mereka untuk menunjukkan perilaku *discretionary* ketika mereka melihat organisasi mereka belum memenuhi syarat-syarat kontrak psikologis. Dengan demikian maka dihipotesiskan :

H1b: Karyawan paruh waktu akan mengurangi tingkat *organizational citizenship behavior (OCB)* jika mereka telah mengalami pelanggaran kontrak psikologis.

Di dalam penelitian ini juga menguji dampak status kerja *voluntary* dan karyawan paruh waktu menanggapi pelanggaran kontrak psikologis. Pelaksanaan jadwal kerja yang fleksibel tanpa pertimbangan karyawan dengan status kerja *voluntary* mungkin bisa menjadi biaya perusahaan yang tidak terduga. Berdasarkan pendekatan yang disarankan oleh Feldman, status kerja *voluntary* dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu sukarela dan terpaksa. Kontrak psikologis menjadi pendekatan yang masuk akal untuk memahami perbedaan sikap dan perilaku pada status pekerjaan voluntari yang berbeda pada karyawan paruh waktu (Van Dyne dan Ang, 1998). Status kerja *voluntary* berteori sebagai sebuah konsep untuk menjelaskan temuan empiris yang konsisten ditemukan dalam pengaturan kerja yang tidak standar. Gambaran dari teori perbedaan (Lawler, 1973), karyawan paruh waktu karena terpaksa yang bekerja terhadap pekerjaan mereka mungkin akan lebih cenderung mengurangi kesetiaan mereka bila dibandingkan dengan mereka yang bekerja secara sukarela ketika mereka melihat target organisasi mereka belum memenuhi kontrak psikologis. Berdasarkan argumentasi ini dihipotesiskan:

H2a: Status kerja *voluntary* memoderasi hubungan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan komitmen organisasi, hubungan akan lebih kuat bagi mereka yang terpaksa harus memilih bekerja paruh waktu.

Barling dan Gallagher (1996) telah menandai kembali bahwa perhatian yang lebih besar seharusnya diberikan kepada hubungan antara status kerja *voluntary* dan OCB. Bishop, Ofori-Dankwa dan McKether (1993) mengusulkan kongruensi kesenjangan antara preferensi kerja yang diinginkan dan status kerja aktual memainkan peran utama dalam memengaruhi sikap karyawan dan perilaku. Para peneliti berpendapat bahwa karyawan yang bekerja dalam status kerja yang tidak menjadi pilihannya (terpaksa/ *involuntary*) akan relatif lebih tidak puas dengan pekerjaan mereka daripada karyawan yang mempunyai status kerja yang memang diinginkan (*voluntary*). Atas dasar

teori perbedaan, karyawan paruh waktu yang terpaksa (*involuntary part time*) cenderung percaya bahwa mereka telah memenuhi sisi kerja sama ke tingkat yang lebih besar dari majikan, dalam hal ini adalah organisasi atau atasan mereka. Perasaan ketidakpuasan lebih lanjut mungkin akan dapat menghilangkan motivasi mereka, untuk menahan sebagian besar perilaku *discretionary* dilakukan terhadap organisasi ketika dibandingkan dengan karyawan paruh waktu sukarela. Oleh karena hal tersebut dihipotesiskan:

H2b: Status kerja *voluntary* memoderasi hubungan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan *organizational citizenship behavior (OCB)*, hubungan akan lebih kuat bagi mereka yang secara terpaksa harus memilih bekerja paruh waktu.

## **METODE PENELITIAN**

Dilihat dari tujuannya, penelitian ini dikategorikan dalam penelitian eksplanatori. Penelitian ini bertujuan memberikan penjelasan tentang permasalahan yang difokuskan pada hubungan sebab akibat. Studi yang berjenis eksplanatori dilakukan melalui *survey* yang dipandu dengan kuesioner. Hal ini dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel yang diamati dan hasilnya diharapkan dapat digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang diajukan. Dilihat dari dimensi waktunya, penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional*. Jogiyanto (2004) mengemukakan bahwa penelitian *cross-sectional* melibatkan satu waktu tertentu dengan banyak sampel.

Metode *survey* di sini adalah bagian dari penelitian yang lebih besar yang berfokus pada ketenagakerjaan. Data dikumpulkan melalui *survey* tentang organisasi di sektor jasa (khususnya telekomunikasi). Jika dilihat dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, penelitian ini merupakan penelitian kausal atau hubungan sebab akibat yang diperkuat ataupun diperlemah oleh variabel lainnya. Unit analisis dari penelitian ini adalah individu karena setiap responden pasti mempunyai jawaban masing-masing sesuai pendapatnya sendiri. Objek individu pada penelitian ini adalah seluruh karyawan paruh waktu yang bekerja pada PT. Telkom Kandatel Surakarta. Pengukuran *construct* dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini, proses pengukuran karakter dari suatu populasi menggunakan pengukuran pada seluruh elemen dari populasi. Dengan kata lain, penelitian ini menggunakan sensus di mana seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 1996: 115). Berdasarkan pengertian tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yang dinilai cukup untuk model penelitian ini adalah 60 responden yang terdiri dari keseluruhan elemen populasi.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data primer adalah kuesioner. Adapun kuesioner ini berjumlah 6 halaman yang terdiri dari 4 bagian. Bagian pertama terdiri dari pernyataan pembuka yang mengemukakan identitas dari peneliti dan maksud dari kuesioner tersebut. Bagian kedua terdiri dari pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden, mulai dari nama, jenis kelamin, usia, status perkawinan, posisi/ jabatan, tingkat pendidikan, masa kerja dan penghasilan per bulan. Pada bagian ini juga terdapat petunjuk pengisian kuesioner agar tidak terjadi kebingungan pada responden.

Pada bagian ketiga terdiri dari pertanyaan mengenai variabel pelanggaran kontrak psikologis menggunakan instrumen pertanyaan yang bersumber dari Sandra L. Robinson (1996). Konstruk ini diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) butir pertanyaan. Pada bagian ini responden diminta menjawab pertanyaan yang terkait dengan variabel pelanggaran kontrak psikologis dalam perusahaan. Pada bagian ini juga terdapat pertanyaan mengenai variabel status pekerjaan *voluntary (voluntarity work status)*. Konstruk ini diindikasikan sebagai variabel dikotomis di mana jawaban dari variabel ini akan selalu berlawanan (ya atau tidak). Pada bagian ini juga terdapat pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi yang menggunakan instrumen pertanyaan yang bersumber dari Mowday et al. (dalam Hannin, 2009). Konstruk ini diukur dengan menggunakan 15 (lima belas) butir pertanyaan. Pada bagian ini, responden diminta menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

Pada bagian keempat terdiri dari pertanyaan lanjutan dari konstruk komitmen organisasi. Pada bagian ini juga terdapat pertanyaan mengenai variabel *organizational citizenship behavior* yang menggunakan instrumen pertanyaan yang bersumber dari Farh, Earley, dan Lin (1997). Konstruk ini diukur dengan menggunakan 20 (dua puluh) butir pertanyaan yang terbagi ke dalam 5 bagian dimensi pertanyaan. Di dalam penelitian ini terdapat 4 variabel antara lain *perceived psychological contract violations*, *voluntarity work status*, *organizational commitment*, dan *organizational citizenship behavior*. Juga terdapat variabel kontrol antara lain umur, jenis kelamin, status dalam keluarga, masa kerja, dan tipe industri yang terkontrol. Semua variabel di dalam penelitian ini diukur dengan skala Likert 5 poin. Skala ini yang paling populer untuk pengukuran sikap, karena mudah bagi peneliti dalam mempersiapkan kuesioner dan mudah bagi responden dalam merespon pertanyaan (Schiffman, 1990:282).

## Analisis Data

Untuk menguji pengaruh antar variabel yang diteliti digunakan pengujian *hierarchical multiple regression*. *Hierarchical multiple regression* adalah seperangkat metode untuk menguji hipotesis dan hubungan antara data eksperimental, kuasi eksperimental, dan non eksperimental yang dilakukan secara bertahap dan simultan (Petrocelli, 2003). Analisis *hierarchical multiple regression* untuk menguji pengaruh antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan hasil kerja (komitmen organisasi dan OCB) yang masuk ke dalam hipotesis 1a dan 1b.

Hipotesis 2a dan 2b diuji dengan menggunakan *hierarchical moderated regression*. *Hierarchical moderated regression* merupakan regresi linier berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi dan dilakukan perhitungan secara bertahap. Analisis *hierarchical moderated regression* untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel pemoderasi status pekerjaan *voluntary* terhadap hubungan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan hasil kerja (komitmen organisasi dan OCB) didasarkan pada kerangka kerja Baron dan Kenny (1986). Kerangka kerja Baron dan Kenny (1986) merumuskan fungsi moderator sebagai variabel ketiga, yang merupakan partisi sebuah variabel independen yang fokus menjadi sub kelompok yang menentukan domain efektivitas maksimal yang diberikan kepada variabel dependen. Secara khusus, dalam kerangka analisis korelasional, sebuah moderator adalah variabel ketiga yang memengaruhi korelasi orde nol antara 2 variabel lainnya. Dalam kerangka kerja ini juga dijelaskan bahwa moderasi berarti bahwa hubungan sebab akibat antara dua perubahan variabel sebagai fungsi dari variabel moderator. Analisis statistik harus mengukur dan menguji pengaruh diferensial dari variabel bebas terhadap variabel dependen sebagai

fungsi dari variabel moderator.

Variabel kontrol yang dimasukkan antara lain jenis kelamin, usia, *marital status*/ status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja/ masa berada dalam organisasi, dan penghasilan dimasukkan pada langkah pertama. Status kerja *voluntary* (sukarela/ terpaksa) dan persepsi pelanggaran kontrak psikologis dimasukkan pada langkah kedua dan hipotesis interaksi pada langkah ketiga. Karena uji hipotesis telah terarah, *one-tail test* digunakan untuk menginterpretasikan hasil. Interaksi yang signifikan diplot untuk menggambarkan bentuk hubungan dan memastikan jika interaksi dapat diprediksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur (Sekaran, 2000). Menurut Ghazali (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dari hasil analisis *factor* untuk seluruh variabel didapatkan nilai *KMO* di atas 0,7 dengan *signifikansi Bartlett's test of Sphericity* sebesar 0,000.

Dari hasil uji reliabilitas, variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis menunjukkan angka 0,8832 yang termasuk dikategori 0,8 - 1,0. Menurut Sekaran (2000), reliabilitas tersebut baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0,01 serta mempunyai kemampuan konsistensi apabila diulang (reliabilitas) sebesar 88,32%. Dari hasil uji reliabilitas, variabel komitmen organisasi menunjukkan angka 0,9771 yang termasuk dikategori 0,8-1,0. Menurut Sekaran (2000), reliabilitas tersebut baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel komitmen organisasi mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0,01 serta mempunyai kemampuan konsistensi apabila diulang (reliabilitas) sebesar 97,71%.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,344. Hasil analisis model pengaruh dari pelanggaran kontrak psikologis pada komitmen organisasi dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$SKO = 0,017 - 0,344_{SKP}$$

Nilai *t* merupakan uji kecocokan model pengaruh secara individu dari variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis pada komitmen organisasi. Suatu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari nilai signifikansi nilai *t*. Nilai itu dikatakan signifikan jika tingkat signifikansi < 0,05. Nilai *t* variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -2,826 dengan tingkat signifikansi 0,007 (di bawah 0,05) menunjukkan bahwa persepsi pelanggaran kontrak psikologis signifikan pada komitmen organisasi. Maka ini berarti persepsi pelanggaran kontrak psikologis dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi.

*R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.203. Ini artinya bahwa 20,3% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel persepsi

pelanggaran kontrak psikologis. Sisanya sebesar 79,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t dan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H<sub>1a</sub>) didukung atau diterima, karena variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi, hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Langkah kedua dilakukan regresi antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dengan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,295. Hasil analisis model pengaruh dari pelanggaran kontrak psikologis pada *OCB* dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$\text{SOCB} = -0,304 - 0,295_{\text{SKP}}$$

Untuk hipotesis 1b (H<sub>1b</sub>) mempunyai nilai t variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -2,335 dengan tingkat signifikansi 0,023 (di bawah 0,05) menunjukkan bahwa persepsi pelanggaran kontrak psikologis signifikan pada *organizational citizenship behavior (OCB)*. Maka ini berarti persepsi pelanggaran kontrak psikologis dapat digunakan untuk memprediksi *organizational citizenship behavior (OCB)*. *R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.138. Ini artinya bahwa 13,8% variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis. Sisanya sebesar 86,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t dan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H<sub>1b</sub>) didukung atau diterima, karena variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan pada *organizational citizenship behavior (OCB)*, hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,318, nilai koefisien dari variabel pemoderasi yaitu 0,107, dan nilai koefisien dari tingkat moderasi yaitu sebesar -0,090. Hasil analisis model pengaruh dari pelanggaran kontrak psikologis pada *OCB* dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$\text{SKO} = a + b_{\text{SKP}} + b_{\text{AVSP}} + b_{\text{SKP*AVSP}}$$

Untuk hipotesis 2a (H<sub>2a</sub>) mempunyai nilai t variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -1,964 dengan tingkat signifikansi 0,055 (di atas 0,05), sedangkan nilai t untuk variabel pemoderasi (VSP) sebesar 0,439 dengan tingkat signifikansi 0,663, dan nilai t tingkat moderasi sebesar -0,336 dengan tingkat signifikansi 0,738. *R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.176. Ini artinya bahwa 17,6% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan variabel VSP. Sisanya sebesar 82,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t dan nilai signifikansi variabel pemoderasi VSP dan tingkat moderasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2a (H<sub>2a</sub>) tidak didukung atau tidak diterima, karena variabel VSP tidak signifikan terhadap hubungan antara variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan komitmen organisasi, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,417, sedangkan untuk variabel pemoderasi mempunyai nilai koefisien regresi -0,131, dan nilai koefisien regresi moderasi adalah sebesar 0,852. Hasil analisis model pengaruh variabel pemoderasi (status kerja *voluntary*) pada hubungan antara variabel pelanggaran kontrak

psikologis dan *OCB* (dimensi identifikasi dengan perusahaan) dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$SIP = 0,238 - 0,417_{SKP} - 0,131_{AVSP} + 0,852_{SKP*AVSP}$$

Untuk hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) mempunyai nilai t variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -2,595 dengan tingkat signifikansi 0,012 (di bawah 0,05), sedangkan nilai t untuk variabel pemoderasi (VSP) sebesar -0,540 dengan tingkat signifikansi 0,591, dan nilai t tingkat moderasi sebesar 3,209 dengan tingkat signifikansi 0,002.

*R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.186. Ini artinya bahwa 18,6% variabel *OCB* (dimensi identifikasi dengan perusahaan) dapat dijelaskan oleh variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan variabel VSP. Sisanya sebesar 81,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t dan nilai signifikansi tingkat moderasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) didukung atau diterima, karena tingkat moderasi signifikan terhadap hubungan antara variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* (dimensi identifikasi dengan perusahaan).

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,549, sedangkan untuk variabel pemoderasi mempunyai nilai koefisien regresi 0,320, dan nilai koefisien regresi moderasi adalah sebesar 0,622. Hasil analisis model pengaruh variabel pemoderasi (status kerja *voluntary*) pada hubungan antara variabel pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* (dimensi identifikasi dengan perusahaan) dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$SA = -0,513 - 0,549_{SKP} + 0,320_{AVSP} + 0,622_{SKP*AVSP}$$

Untuk hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) mempunyai nilai t variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -3,519 dengan tingkat signifikansi 0,001 (di bawah 0,05), sedangkan nilai t untuk variabel pemoderasi (VSP) sebesar 1,361 dengan tingkat signifikansi 0,180, dan nilai t tingkat moderasi sebesar 2,414 dengan tingkat signifikansi 0,020. *R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.233. Ini artinya bahwa 23,3% variabel *OCB* (dimensi altruisme) dapat dijelaskan oleh variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan variabel VSP. Sisanya sebesar 76,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t dan nilai signifikansi tingkat moderasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) didukung atau diterima, karena tingkat moderasi signifikan terhadap hubungan antara variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* (dimensi altruisme), hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,329, sedangkan untuk variabel pemoderasi mempunyai nilai koefisien regresi -0,410, dan nilai koefisien regresi moderasi adalah sebesar 0,647. Hasil analisis model pengaruh variabel pemoderasi (status kerja *voluntary*) pada hubungan antara variabel pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* (dimensi *conscientiousness*/ketelitian) dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$SK = -0,224 - 0,329_{SKP} - 0,410_{AVSP} + 0,647_{SKP*AVSP}$$

Untuk hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) mempunyai nilai t variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -2,012 dengan tingkat signifikansi 0,050 (sama dengan 0,05),

sedangkan nilai t untuk variabel pemoderasi (VSP) sebesar -1,658 dengan tingkat signifikansi 0,104, dan nilai t tingkat moderasi sebesar 2,392 dengan tingkat signifikansi 0,021.

*R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.155. Ini artinya bahwa 15,5% variabel *OCB* (dimensi *conscientiousness*/ketelitian) dapat dijelaskan oleh variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan variabel VSP. Sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t dan nilai signifikansi tingkat moderasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) didukung atau diterima, karena tingkat moderasi signifikan terhadap hubungan antara variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* (dimensi *conscientiousness*/ ketelitian), hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,457, sedangkan untuk variabel pemoderasi mempunyai nilai koefisien regresi 0,252, dan nilai koefisien regresi moderasi adalah sebesar 1,023. Hasil analisis model pengaruh variabel pemoderasi (status kerja *voluntary*) pada hubungan antara variabel pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* (dimensi *interpersonal harmony*/ harmoni interpersonal) dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$SHI = -0,029 - 0,457_{SKP} + 0,252_{AVSP} + 1,023_{SKP*AVSP}$$

Untuk hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) mempunyai nilai t variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -2,804 dengan tingkat signifikansi 0,007 (di bawah 0,05), sedangkan nilai t untuk variabel pemoderasi (VSP) sebesar 1,026 dengan tingkat signifikansi 0,310, dan nilai t tingkat moderasi sebesar 3,802 dengan tingkat signifikansi 0,000. *R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.163. Ini artinya bahwa 16,3% variabel *OCB* (dimensi *interpersonal harmony*/ harmoni interpersonal) dapat dijelaskan oleh variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan variabel VSP. Sisanya sebesar 83,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai t dan nilai signifikansi tingkat moderasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) didukung atau diterima, karena tingkat moderasi signifikan terhadap hubungan antara variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* (dimensi *interpersonal harmony*/harmoni interpersonal), hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi dari variabel bebas yaitu -0,395, sedangkan untuk variabel pemoderasi mempunyai nilai koefisien regresi -0,458, dan nilai koefisien regresi moderasi adalah sebesar 0,514. Hasil analisis model pengaruh variabel pemoderasi (status kerja *voluntary*) pada hubungan antara variabel pelanggaran kontrak psikologis dan *OCB* dimensi melindungi sumber daya perusahaan dapat dituangkan dalam bentuk persamaan:

$$SM = -0,519 - 0,395_{SKP} - 0,458_{AVSP} + 0,514_{SKP*AVSP}$$

Untuk hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) mempunyai nilai t variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis sebesar -2,588 dengan tingkat signifikansi 0,013 (di bawah 0,05), sedangkan nilai t untuk variabel pemoderasi (VSP) sebesar -1,989 dengan tingkat signifikansi 0,052, dan nilai t tingkat moderasi sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi 0,047.

*R square* yang telah disesuaikan (*adjusted R square*) sebesar 0.265. Ini artinya bahwa 26,5% variabel *OCB* (dimensi melindungi sumber daya perusahaan) dapat

dijelaskan oleh variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan variabel VSP. Sisanya sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai  $t$  dan nilai signifikansi tingkat moderasi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b ( $H_{2b}$ ) didukung atau diterima, karena tingkat moderasi signifikan terhadap hubungan antara variabel persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan OCB (dimensi dimensi melindungi sumber daya perusahaan).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil pengujian instrumen penelitian dalam penelitian ini untuk uji validitas pada awalnya terdapat beberapa *item* pertanyaan yang mempunyai *factor loading*  $< 0,40$  dan dinyatakan tidak valid. Lalu dilakukan pengujian ulang atas *item* tersenut dan didapat keseluruhan *item-item* pertanyaan dari semua variabel penelitian memiliki validitas yang baik karena memiliki *factor loading*  $> 0,40$ . Untuk uji reliabilitas instrumen penelitian, masing-masing variabel telah menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang baik dengan koefisien  $0,8 - 1$ . Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji multikolonieritas bebas dari pengganggu sehingga hasil analisis regresi bebas dari bias. Lalu uji normalitas yang menunjukkan kenormalan distribusi data, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis 1a menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dengan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan paruh waktu. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millissa F. Y. Cheung. Pengujian hipotesis 1b menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dengan menurunnya *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan paruh waktu. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millissa F. Y. Cheung.

Pengujian hipotesis 2a menunjukkan tidak ada pengaruh secara signifikan untuk variabel pemoderasi status kerja *voluntary* terhadap hubungan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan komitmen organisasi. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millissa F. Y. Cheung. Hal ini disebabkan oleh fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa status kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis 2b menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel pemoderasi *voluntary* dari status kerja terhadap hubungan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terkhusus untuk dimensi *altruism* dan *conscientiousness* (ketelitian). Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millissa F. Y. Cheung.

### Keterbatasan

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak keterbatasan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan paruh waktu (*part time*) yang bekerja pada PT. Telkom Surakarta. Untuk mengaplikasi studi ini pada konteks yang berbeda, diperlukan kehati-hatian untuk mencermati karakteristik variabel yang melekat pada objek penelitian ini. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi pembiasan hasil-hasil pengujian yang dapat berdampak pada kekeliruan dalam merumuskan kebijakan yang diambil.

Hasil dari penelitian ini sangat didasarkan pada jawaban responden dari kuesioner yang diberikan kepada mereka. Sehingga data yang dipakai dalam penelitian ini sangat bergantung pada kejujuran, keseriusan, dan tingkat pemahaman responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada mereka.

## Saran

Lingkup responden yang diambil dalam penelitian ini hanya karyawan yang terdapat pada satu tipe perusahaan saja, yaitu perusahaan jasa telekomunikasi. Serta mengambil responden dari satu perusahaan saja. Keterbatasan ini mengisyaratkan diperlukan adanya perluasan ruang lingkup responden dan studi untuk mengeneralisasi hasil-hasil yang diperoleh pada konteks yang lebih luas.

Menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung dan mendatangi tempat-tempat di mana mereka bekerja agar tingkat respon dapat meningkat dan data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.

Bagi perusahaan, sebaiknya praktik-praktik yang dapat memunculkan persepsi pelanggaran kontrak psikologis bagi karyawan paruh waktu diminimalisir dengan cara mengkomunikasikan mengenai apa yang diinginkan oleh perusahaan dari karyawan dan sebaliknya secara berkala. Juga bisa dengan cara melakukan sosialisasi mengenai program-program yang dimiliki oleh perusahaan untuk karyawannya agar terbangun suatu pemahaman yang baik mengenai kontrak psikologis yang melibatkan dua pihak tersebut. Melalui langkah-langkah seperti ini diharapkan dapat minimalisir pelanggaran kontrak psikologis yang terjadi sehingga tidak akan berdampak terhadap tingkat komitmen organisasi dan *OCB* mereka. Jika hal ini masih terjadi, maka akan sangat dimungkinkan bahwa akan terjadi *turnover* karyawan paruh waktu yang cukup tinggi, sementara pada kenyataannya karyawan paruh waktu pada tenaga penjualan tersebut merupakan ujung tombak dari penjualan produk perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2005. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Armstrong, Michael and Helen Murlis. 2003. *The Art of HRD, Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategi and Practice*. Jakarta: Gramedia.
- Baccili, P. A. 2003. Effects of Company and Manager Psychological Contract Violation on Justice, Negative Affect and Commitment. *Academy of Management Best Conference Paper*.
- Barling, J., and Gallagher, D. G. 1996. Part-Time Employment. In. Cooper, G. L., and Robertson, I. T. (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1: 243- 277.
- Baron, R., and Kenny, M. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistic Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6: 1173 - 1185.
- Bishop, D. R., Ofori-Dankwa, J., and McKether, W. 1993. A Comparison of the Work Attitudes of Contingent and Core Employees. Test of a Model. *Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management*.
- Bunderson, J. S. 2001. How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: Doctors' Responses to Perceived Breach. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 7: 717 - 741.
- Becker, H. 1960. Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32 - 40.
- Bogler, R., and Anit, S. 2004. Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education* 20 (2004) 277-289.
- Carver, C. S., and Scheier, M. F. 1982. Influences of Personality and Coping Variables on Health Industry. *Journal Personality of Social Psychology*, 1: 168 - 177.
- Cheung, Millissa. F. Y. 2003. The Impacts of Voluntarity Work Status on Psychological Contract Violations and Work Outcomes Among Part-Time Employees. Department of Management The Hong Kong Polytechnic University.
- English, Bryan., David Morrison., Christopher Chalon. 2010. Moderat or Effects of Organizational Tenure on the Relationship between Psychological Climate and Affective Commitment. *Journal of Management Development*, Vol.29 No.4.
- Farh, J. L., Earley, P. C., and Lin, S. C. 1997. Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42: 421 - 444.
- Freese, C. How to Measure the Psychological Contract? A Critical Criteria-Based Review of Measures. *South African Journal of Psychology*, 38(2), pp.269-286.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jahangir, N., Mohammad, M. A., Mahmudul, H. 2004. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, vol. I, no. 2, pp. 75-85.
- Jogiyanto, H.M. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPF
- Lawler, E. L. 1973. Optimal Sequencing of a Single Machine Subject to Precedence Constraints. *Management Science*, 19: 544 - 546.
- Lucero, M. A., and Allen, R. E. 1994. Employee Benefits: A Growing Source of Psychological Contract Violations. *Human Resource Management*, 3: 425 - 447.
- Luthans, Fred., Steven M. Norman., Bruce J. Avolio, and James B. Avey. 2008. The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29,219-238.
- Lester, S. W., Turnley, W. H., Bloodgood, J. M. and Bolino, H. C. 2002. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 39 - 56.
- Mathieu, J. E., and Zodiac, D. M. 1990. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171 - 194.
- Mathis, R.L; Jackson, J. H. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrison, E. W., and R. L. Robinson. 1997. When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review* 22 (1): 226-256.
- Onici, T. 2009. An Investigation into Psychological Contract Formation from Recruitment Material in the Context of Public Administration System.

- Organ, D. W., and Ryan, K. 1995. Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 4: 775 - 793.
- Othman, R., Rasidah, A., Noor, A. H., Rosmah, M. I. 2005. Psychological Contract Violation and Organizational Citizenship Behavior. *Gadiah Mada International Journal of Business*. Vol. 7, No. 3, pp. 325—349.
- Petrocelli, J. V. 2003. Hierarchical Multiple Regression in Counseling Research: Common Problems and Possible Remedies. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. Volume 36: 9-22.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. 1990. Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly* Vol. 1 No. 2.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks: Surabaya.
- Robinson, L.S., & Morrison, E. W. 1995. Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligation on Civic Virtue Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 16, 3; ABI/INFORM Research pg. 289.
- Robinson, Sandra L. 1996. Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly* pg. 574
- Rousseau, D. M. 1989. Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121 - 139.
- Rousseau, D. M. and McLean Parks, J. 1993. The Contracts of Individuals and Organizations. In: Cummings, L. L. and Staw, B. M. (Eds) *Research in Organizational Behavior*, Vol. 15, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 1-47.
- Rousseau, D. M. 2000. Psychological Contract Inventory Technical Report. Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration Carnegie Mellon University.
- Suazo, M.M., Turnley, W. H. 2009. Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relations between Individual Differences and Psychological Contract Breach. *Journal of Managerial Psychology* Vol.25No.6,2010 pp.620-648.
- Sulistiyowati, RA. Niken. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Usia sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton PPB Boyolali)*. Skripsi (tidak dipublikasikan), Surakarta: UNS.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methode for Bussines*. Hermintage Publishing Service.
- Setiyawan, Hannin. 2009. *Pengaruh Tingkat Kepercayaan kepada Manajemen dan Tingkat Kepercayaan kepada Rekan Kerja pada Komitmen Organisasi dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan PT. Intan Pariwara)*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Surakarta: UNS.
- Shore, L. M., and Tetrick, L. E. 1994. The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 1: 91 - 105.
- Stamper, C. L., and Van Dyne, L. 2003. Organizational Citizenship: A Comparison between Part-time and Full-time Service Employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. Global pg. 33.
- Turnley, W. H., and Feldman, D. C. 2000. Re-Examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectation and Job Dissatisfaction as Mediator. *Journal of Organizational Behavior*, 25 - 42.

- Utami, TW. 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PT. INDO ACIDATAMA Tbk.* Skripsi (tidak dipublikasikan), Surakarta: UNS.
- Vos, Ans De., Dirk Buyens., Rebe Schalk. 2001. Antecedents of The Psychological Contract: The Impact of Work Values and Exchange Orientation on Organizational Newcomers' Psychological Contracts. *Faculteit Economie En Bedrijfskunde*, 24 B-9000 GENT.
- Van-Dyne, L., and Ang, S. 1998. Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management, Journal*, 41: 692 - 703.
- Zikmund, W.G., 2000. *Business Research Method*. 6 Edition. Forth Worth: The Dryden Press.