

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian yang telah diolah terhadap perusahaan *outsourcing* yang perpusat di Kalimantan Timur – Balikpapan. Hal lain yang dibahas pada bab ini berupa batasan penelitian dalam melakukan penelitian, implikasi manajerial serta saran terhadap penelitian selanjutnya yang terkait dengan variabel yang dibahas.

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini membahas tentang pentingnya kontrak psikologis di dalam perusahaan *outsourcing* untuk memenuhi harapan persepsi karyawan dalam membangun loyalitas dan kewajibannya. Berdasarkan rumusan masalah. Tujuan penelitian dan hasil penelitian serta pembahasan yang dijelaskan di bab sebelumnya. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontrak psikologis terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pelanggaran kontrak di perusahaan *outsourcing*. Pelanggaran kontrak dapat menyebabkan persepsi negatif karyawan terhadap organisasi dan bahkan dapat menyebabkan perilaku menyimpang organisasi. Kontrak psikologis dapat membantu mengurangi pelanggaran kontrak dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kontrak psikologis dan memastikan bahwa janji yang diberikan terpenuhi untuk meminimalkan pelanggaran kontrak.
2. Pelanggaran kontrak berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasi. pelanggaran kontrak berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasi di perusahaan *outsourcing*. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu bahwa pelanggaran kontrak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasi. Kondisi seperti ini dapat merugikan kedua belah pihak dan dapat menyebabkan hubungan antara karyawan dan organisasi menjadi tidak sehat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kontrak yang telah disepakati dan memastikan bahwa janji-janji tersebut terpenuhi dengan baik, sehingga dapat mengurangi peluang terjadinya pelanggaran kontrak dan perilaku menyimpang organisasi. Kontrak psikologis dapat membantu memperkuat hubungan antara

karyawan dan organisasi dengan mengklarifikasi janji-janji yang telah disepakati dan memastikan bahwa janji-janji tersebut dapat dipenuhi dengan baik. Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman mengenai hubungan antara pelanggaran kontrak dan perilaku menyimpang organisasi, serta pentingnya memperhatikan kontrak yang telah disepakati untuk menjaga hubungan yang sehat antara karyawan dan organisasi.

3. Kontrak psikologis tidak berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku menyimpang organisasi di perusahaan *outsourcing*. Meskipun demikian, karyawan yang memiliki pandangan buruk terhadap kontrak psikologis memiliki kemungkinan lebih besar untuk melakukan perilaku menyimpang organisasi dan pemberi kerja akan melakukan pelanggaran kontrak. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kontrak psikologis yang positif dapat memiliki efek yang tinggi terhadap karyawan untuk berperilaku dengan baik. Oleh karena itu, meskipun tidak terdapat hubungan yang signifikan, organisasi tetap perlu memperhatikan kontrak psikologis karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hubungan antara karyawan dan organisasi. Organisasi harus memastikan bahwa kontrak psikologis yang telah disepakati dengan karyawan dapat dipenuhi dengan baik untuk menjaga kepuasan karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.
4. Dukungan organisasi memiliki efek sebagai pemoderasi pada hubungan kontrak psikologis dan pelanggaran kontrak di perusahaan *outsourcing*. Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara kontrak psikologis dan pelanggaran kontrak. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, maka mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap kontrak psikologis, yang pada gilirannya dapat mencegah terjadinya pelanggaran kontrak. Dukungan organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuat mereka merasa dihargai oleh perusahaan. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya memberikan dukungan organisasi yang memadai

kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencegah terjadinya pelanggaran kontrak di dalam perusahaan.

5. Dukungan organisasi memiliki efek sebagai pemoderasi pada hubungan pelanggaran kontrak dan perilaku menyimpang organisasi. Pelanggaran kontrak berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang organisasi yang dimoderasi oleh dukungan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengaruh pelanggaran kontrak terhadap perilaku menyimpang organisasi dapat dimoderasi oleh dukungan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan untuk mencegah perilaku menyimpang organisasi. Dukungan organisasi yang diberikan juga dapat mempengaruhi keinginan individu untuk melanggar kontrak dan melakukan perilaku menyimpang organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan peduli dengan kesejahteraannya dan juga mematuhi kontrak psikologis. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi seluruh karyawannya.
6. Pelanggaran kontrak memediasi kontrak psikologis dan perilaku menyimpang organisasi. Jika organisasi gagal memenuhi janji dan kewajiban yang telah disepakati di awal oleh perusahaan, persepsi positif karyawan terhadap kontrak psikologis akan berubah menjadi negatif dan memicu pelanggaran kontrak. Hal ini dapat menyebabkan hubungan buruk antara karyawan dan organisasi dan mempengaruhi efektivitas organisasi. Pelanggaran kontrak juga dapat memperkuat hubungan antara kontrak psikologis dan perilaku menyimpang organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa janji dan kewajiban yang telah disepakati di awal dipenuhi agar karyawan tetap memiliki persepsi positif terhadap kontrak psikologis dan meminimalkan risiko pelanggaran kontrak dan perilaku menyimpang organisasi.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Pelanggaran kontrak di tempat kerja dapat memberikan dampak yang merugikan baik bagi organisasi maupun karyawan yang terlibat. Salah satu penyebab utama dari pelanggaran kontrak adalah ketidakpuasan karyawan terhadap kontrak psikologis yang telah disepakati. Hal ini dapat memicu terjadinya perilaku

menyimpang yang dapat merugikan kedua belah pihak. Namun, dengan mengembangkan persepsi positif terhadap kontrak psikologis, maka kemungkinan terjadinya pelanggaran kontrak dapat diminimalisir. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kontrak kerja yang disepakati merupakan kontrak yang adil dan dapat memenuhi harapan karyawan.

Jika pelanggaran kontrak positif, maka dapat merugikan kontrak psikologis dan memicu perilaku menyimpang. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus memberikan dukungan yang tepat agar karyawan tidak melanggar kontrak dan tidak terjadi perilaku menyimpang di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis di dalam perusahaan *outsourcing* yang diteliti telah berjalan dengan baik dan dapat membentuk persepsi positif dari karyawan. Perusahaan dianggap selalu menepati janji yang diberikan dan telah memperlakukan karyawan dengan baik. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kontrak psikologis yang berjalan bisa kita lihat dari tingkat kesetiaan karyawan yang bisa dikatakan cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari responden yang rata-rata telah bekerja selama 5 tahun sejak perusahaan tersebut berdiri. Dari 227 responden, mereka merasakan bahwa bekerja di perusahaan tersebut dapat mengembangkan karir individu dan dapat menjadi batu loncatan yang baik dalam perjalanan karir mereka. Salah satu dukungan yang telah diberikan organisasi dalam mengembangkan karir karyawannya adalah dengan mengadakan berbagai program pelatihan dan evaluasi kinerja.

Dukungan organisasi yang telah diberikan perusahaan telah memoderasi pelanggaran kontrak psikologis yang terjadi di perusahaan. Hal tersebut membuat pelanggaran yang terjadi di perusahaan ini cukup rendah. Dukungan tersebut ditunjukkan dengan memberi kepercayaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik untuk mendapatkan promosi kerja. Selain itu karyawan juga merasa telah mendapatkan kompensasi yang baik berupa gaji yang memuaskan. Usaha-usaha yang dilakukan organisasi membuat karyawan merasakan adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Memberikan dukungan kepada karyawan saat mereka membutuhkan bantuan adalah bentuk dukungan yang positif

dari organisasi dan harus dijaga. Salah satu cara bagi organisasi untuk memberikan dukungan adalah dengan membantu karyawan yang diberi tugas yang melebihi deskripsi pekerjaannya, dan menawarkan solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Dukungan yang merata dari organisasi terhadap seluruh karyawan membentuk lingkungan kerja yang positif. Kepuasan karyawan dengan dukungan tersebut dapat diukur dengan data empiris yang telah diperoleh oleh peneliti. Dukungan-dukungan tersebut harus terus dipertahankan agar kontrak psikologis yang sudah berjalan baik dapat dicapai atau bahkan ditingkatkan.

Selain dukungan yang telah dibahas di paragraph sebelumnya, organisasi juga mencoba memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjadi lebih maju dengan memberikan beberapa pelatihan *hard skill*. Walaupun sudah memiliki persepsi yang cukup positif, dari seluruh item yang diteliti dukungan organisasi ini masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan persepsi positif tersebut, perusahaan bisa memberikan pelatihan lain di luar pengembangan *hard skill* karyawan. Pelatihan seperti *cross functional training* bisa diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan *soft skill* karyawan. Dalam pelatihan tersebut karyawan dapat melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang mereka biasa lakukan. Ini dilakukan agar mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas, tidak hanya fokus pada tugas kerjanya saja. Selain itu pelatihan-pelatihan *soft skill* yang lainnya juga dapat diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan interpersonal. Selain itu pelatihan ini juga dapat meningkatkan peluang karir mereka di masa depan (Lahope, Worang, and Gunawan 2020).

Untuk terus dapat mempertahankan persepsi positif dari kontrak psikologis yang sudah berjalan, perusahaan perlu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan (Freire, Gonçalves, and Carvalho 2022). Organisasi perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk mengutarakan ide dan pandangan terkait kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan. Organisasi berharap agar karyawan merasa terlibat dalam pengembangan perusahaan dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan ide dan pandangan. Diharapkan hal ini akan

membantu membentuk komitmen di dalam diri karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam perusahaan.

Organisasi perlu membuat diskusi terkait pekerjaan karyawan dan janji yang akan organisasi berikan kepada karyawan seperti peluang untuk naik jabatan agar tidak merasa bahwa organisasi akan melanggar janji ini akan membuat komunikasi organisasi dengan karyawan akan terbentuk baik. Untuk terus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, perusahaan dapat memberikan pelatihan (*training*). Perusahaan juga perlu mengadakan seminar-seminar keselamatan K3 agar dapat menambah wawasan karyawan terkait keselamatan kerja. Dengan cara-cara tersebut, perusahaan berharap dapat mempertahankan persepsi baik yang sudah terjadi antara perusahaan dan karyawan.

Untuk menjadi perusahaan yang sukses, organisasi harus mampu mengakui kesalahan dan mendengarkan saran dari karyawannya. Karyawan dianggap sebagai aset penting dalam perusahaan *outsourcing*, dan organisasi harus menjaga pemahaman terhadap pandangan dan perasaan karyawan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kekurangan yang disebabkan adanya beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini membahas tentang pelanggaran kontrak yang memiliki karakteristik sensitif dan dapat mengakibatkan *social disability* bias dari karyawan. Salah satu bentuk bias respon yang terjadi ketika responden menjawab item *self-report*, bukan karena ingin melaporkan tentang keadaan dirinya yang sebenarnya melainkan ingin melindungi citra dirinya agar dinilai positif (Ciptadi and Umar 2019).
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2(dua) sampel perusahaan sehingga informasi yang dimiliki belum cukup untuk mewakili atau memberikan gambaran yang akurat tentang situasi perusahaan di Balikpapan secara menyeluruh.

### **5.4. Saran Penelitian Berikutnya**

Dalam penelitian di masa depan yang berkaitan dengan pelanggaran kontrak, disarankan kepada peneliti agar dapat lebih memilih menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh pendapat yang lebih personal dan jujur dari responden.

Harus memperluas hasil dalam hal generalisasi dan akurasi. Disarankan agar penelitian selanjutnya dapat membuat sampel penelitian yang lebih besar dan menambahkan variabel-variabel yang berpengaruh lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, U. A., & Bhargava, S. (2013). Effects of psychological contract breach on organizational outcomes: Moderating role of tenure and educational levels. *Vikalpa*, 38(1), 13–25. <https://doi.org/10.1177/0256090920130102>
- Ahmed, W., Kiyani, A. A., & Hashmi, S. H. (2013). The study on organizational cynicism, organizational injustice & breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior. *Actual Problems of Economics*, 140(2), 145–154.
- AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. *Cogent Business and Management*, 6(1), 1–28. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1683123>
- Al Hakim, Y. R. (2022). Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 456–460. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1320>
- Alhamdi, M., Alnoor, A., Eneizan, B., Abdulla, M., & Abdulaali, A. R. (2019). Determinants of the Production System Time (JIT) on Reduce Waste: Case Study in a Salsal Water Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 17–32. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i7/6088>
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.

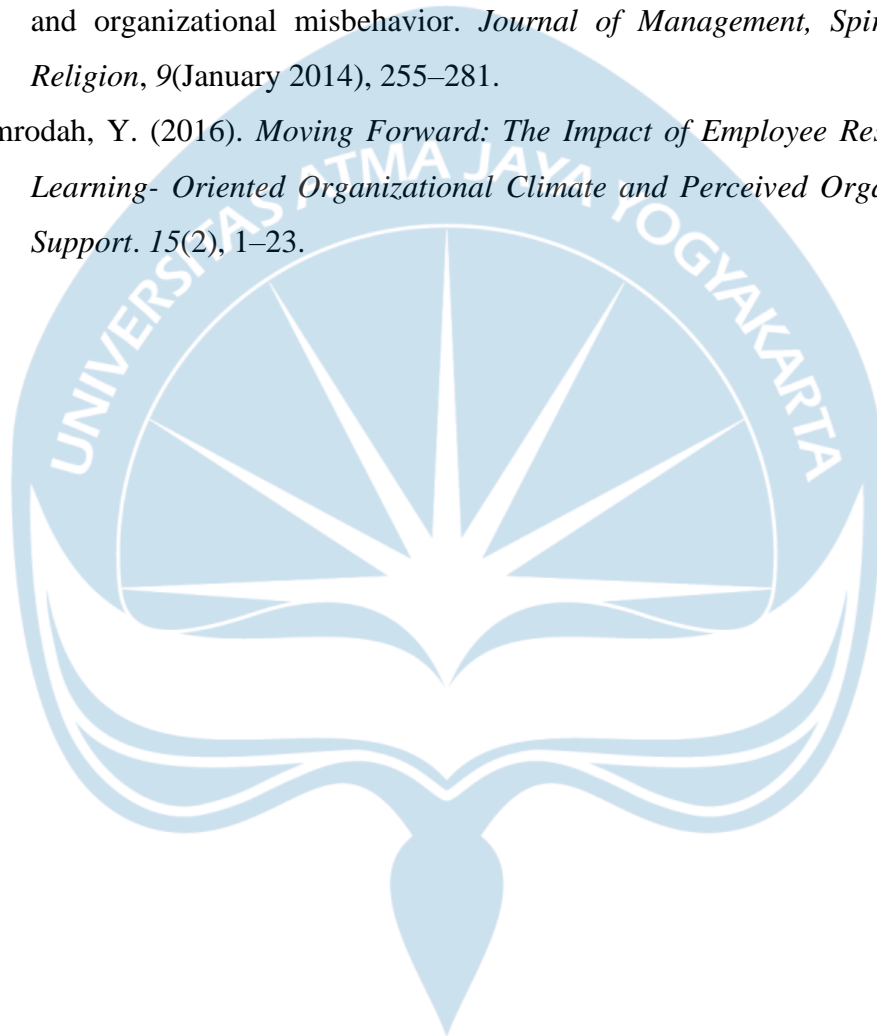


- Arina, N. A., Jayanti, A. D., & Yulianti, P. (2019). Organizational Justice Dan Organizational Misbehavior Pada Tenaga Penjualan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 4(1), 521–539. <https://doi.org/10.31093/jraba.v4i1.140>
- Arshad, M., & Din, M. (2019). The impact of soft skills training on the job performance of employees in the service sector. *Journal of Management Development*, 38(1), 60-74.
- Astuti, D. P. (2022). Pengaruh Psychological Contract Breach (PCB) terhadap Keterikatan Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Ilham. *Pengaruh Psychological Contract Breach (PCB) Terhadap Keterikatan Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Ilham*, 3(8.5.2017), 2003– 2005.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics. *Management Research Review*, 39(6), 672–691. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2015-0011>
- Faizi, M. F., DIRSECIU, P., Robinson, J. R., DIRSECIU, P., Freund, H., Bergbau-, V. B. B., DIRSECIU, P., Aquicultura, P. D. E. P. E. M., Donalek, J. G., Soldwisch, S., Coesão, E. D. E., Moreira, M. A., Fernandes, R. F., Federal, U., Catarina, D. S. E. S., Gerais, D., Silva, S. da, Learning, B. T., Baxto, W., ... Jose Perona, J. (2017). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. (2nd ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Haque, R., Bhutto, N., Sarki, I., & Channa, K. (2016). The Interaction effect of Psychological Contract Breach on the relation between Psychological

- Capital, Work Engagement and Burnout. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 3, 61. <https://doi.org/10.30537/sijmb.v3i2.99>
- Husna, S., Istiqomah, E., Akbar, N., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., & Km, J.
- A. Y. (2019). *Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan Relation of Psychological Contract To Job Insecurity in Contract Employees At Education and Culture of South Borneo Provincial Service*. 2, 85–89.
- Ihsan, R. H., Jaafar, N., Ayupp, K., & Usman, B. (2020). The Effects of Psychological Contract Breach on Job Satisfaction Among University Employees in Pakistan: Moderating Role of Perceived Organisational Support. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 1015–1028. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i12/8392>
- Jafarzadeh, D. (2019). *The Relationship between Organizational Health and Perception of Organizational politics in Educational Hospitals of Qazvin University of Medical Sciences*. February.
- Jufri, A. (2020). Studi Empiris : Peran Iklim Kerja Kreatif Dan Kesesuaian Tujuan Terhadap Pemenuhan Kontrak Psikologis Serta Dampaknya Pada Kinerja Religius. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 1–14. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i2.151>
- Katuuk, O. M., Mewemgkamg, N., & Kalesaran, E. R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. *E Journal "Acta Diurna,"* V(5), 1-10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/1346/13132>.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Li, J., & Dai, L. (2015). A Review of Psychological Contract. *Psychology*, 06(12), 1539–1544. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.612150>

- Middlemiss, S. (2011). The psychological contract and implied contractual terms: Synchronous or asynchronous models? *International Journal of Law and Management*, 53(1), 32–50. <https://doi.org/10.1108/17542431111111872>
- Mujiburrahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/40>
- Park, S. H., & Park, J. G. (2021). The impact of corporate communication on employee identification and their psychological contract: The mediating role of perceived corporate social responsibility. *Sustainability*, 13(9), 5106.
- Pura, A., Rai, N., Unit, S. B., Pura, A., Rai, N., Pura, A., Rai, N., & Kata, U. (2018). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Dalam dunia modern sekarang ini , banyak masyarakat yang bersaing untuk mendapatkan teknologi yang paling canggih , sumber daya ekonomi , dan Sumber Daya Manusia ( SDM ) yang berpe.* 7(5), 2380–2409.
- Sharkawi, S., Abdul Rahim, A. R., & Azuradahalan, N. (2013). Relationship between person organization fit, psychological contract violation on counterproductive work behaviour. *International Journal of Business and Social Science*, 4, 173–183.
- Sulistiobudi, R. A., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2017). Menemukan Kesejahteraan Psikologis Dibalik Profesi Dosen : Psychological Contract Sebagai Salah Satu Prediktor Tercapainya Psychological Well Being Pada Dosen. *Humanitas*, 14(2), 120. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v14i2.6042>
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS* 2(3), 1-9 <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1812>

- Varia, P. T., & Beton, U. (2017). *Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan)*. 5, 1–12.
- Wan, K.-M. (2013). The effects of psychological contract breach on employee work behaviors in the airline industry: Employee cynicism as mediator. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12), 304–312.
- Weitz, E., & Vardi, Y. (2012). Journal of Management , Spirituality & Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(January 2014), 255–281.
- Zamrodah, Y. (2016). *Moving Forward: The Impact of Employee Resilience on Learning- Oriented Organizational Climate and Perceived Organizational Support*. 15(2), 1–23.



## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth.**

**Bapak/Ibu/Saudara(i)**

**Karyawan**

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program studi Magister Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya Jelita Nuraini Ompusunggu bermaksud mengadakan penelitian tesis berjudul *“Peran Pelanggaran Kontrak dan Dukungan Organisasi dalam Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Menyimpang Organisasi”*

Berkenan dengan penelitian tersebut, dengan segenap kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan bantuan serta peran dari Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Keterangan yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara(i) akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik agar data yang dihasilkan dalam penelitian ini terjamin keasliannya. Untuk informasi selanjutnya terkait kuesioner dapat menghubungi saya di nomor telpon 0822-459-66622 atau melalui e-mail [jelita402@gmail.com](mailto:jelita402@gmail.com).

Atas bantuan serta partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam pengisian kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga kita senantiasa dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat Saya,

Jelita Nuraini Ompusunggu

**BAGIAN I: IDENTITAS RESPONDEN**

PETUNJUK: Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia menurut jawaban yang paling sesuai dengan Anda.

**1. Jenis Kelamin**

- Pria
- Wanita

**2. Usia**

- 20 – <25 Tahun
- 25 – <30 Tahun
- 30 - <35 Tahun

**3. Status Pernikahan**

- Belum Menikah
- Menikah

**4. Pendidikan Terakhir**

- SMA
- Akademik/Diploma
- Sarjana
  - S1
  - S2

**5. Pengalaman Kerja**

- < 2 Tahun
- 2-<5 Tahun
- 5-<8 Tahun
- ≥ 8 Tahun

**6. Devinisi**

- Floorman
- Petugas Fasilitas Umum
- Admin 1
- Operator (Yard)
- Admin II
- P. Teknisi ITC

- Derrickman
- Driller
- Programmer
- DLL.

### BAGIAN II:

PETUNJUK: Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia, menurut jawaban yang paling sesuai dengan Anda dengan pilihan: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

*\*Note: perusahaan yang dimaksud dikuesioner adalah perusahaan PT. Jonathan Agung Bersaudara atau PT. Fecho Offshore*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tempat kerja saya dapat membuat saya memiliki keseimbangan antara saya bekerja dan kehidupan pribadi saya.					
2.	Loyalitas saya pada organisasi adalah kontrak tertentu.					
3.	Saya akan bekerja di perusahaan ini tanpa batas waktu.					
4.	Saya berminat untuk tetap dalam pekerjaan ini untuk waktu yang lama (>2tahun).					
5.	Selama saya mencapai target yang ditentukan dalam pekerjaan, saya merasa puas.					
6.	Saya berharap untuk tumbuh dalam organisasi ini.					
7.	Bagi saya bekerja di organisasi ini seperti menjadi anggota keluarga.					
8.	Saya merasa menjadi bagian tim dalam organisasi ini.					
9.	Pekerjaan ini memberikan saya banyak peluang untuk belajar dan berkembang dalam karier saya.					
10.	Saya merasa perusahaan ini membalas upaya yang dilakukan oleh karyawan.					
11.	Saya termotivasi untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan ini.					

### BAGIAN III:

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dengan sengaja mengotori tempat kerja					

	saya					
2.	Saya bekerja dari rumah dan beralasan sakit saat saya tidak sakit.					
3.	Saya meninggalkan pekerjaan lebih awal dari yang diizinkan.					
4.	Saya mengambil uang dari perusahaan tanpa izin.					
5.	Saya memulai pertengkaran dengan rekan kerja satu tim.					
6.	Saya dengan sengaja membawa perbekalan atau alat kantor tanpa izin.					
7.	Saya menyalahkan seseorang di tempat kerja atas kesalahan yang saya buat.					
8.	Saya pernah memberitahu orang-orang bahwa tempat saya bekerja begitu buruk,					
9.	Saya bersikap kasar kepada klien atau pelanggan.					

**BAGIAN IV:**

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi memberikan perlakuan yang sama terhadap seluruh karyawannya.					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima dari organisasi di mana saya bekerja.					
3.	Organisasi memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan keterampilan dan karier saya.					
4.	Organisasi siap membantu saya jika saya membutuhkan bantuan.					
5.	Organisasi sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.					
6.	Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik diberi kesempatan untuk dipromosikan.					

**BAGIAN V:**

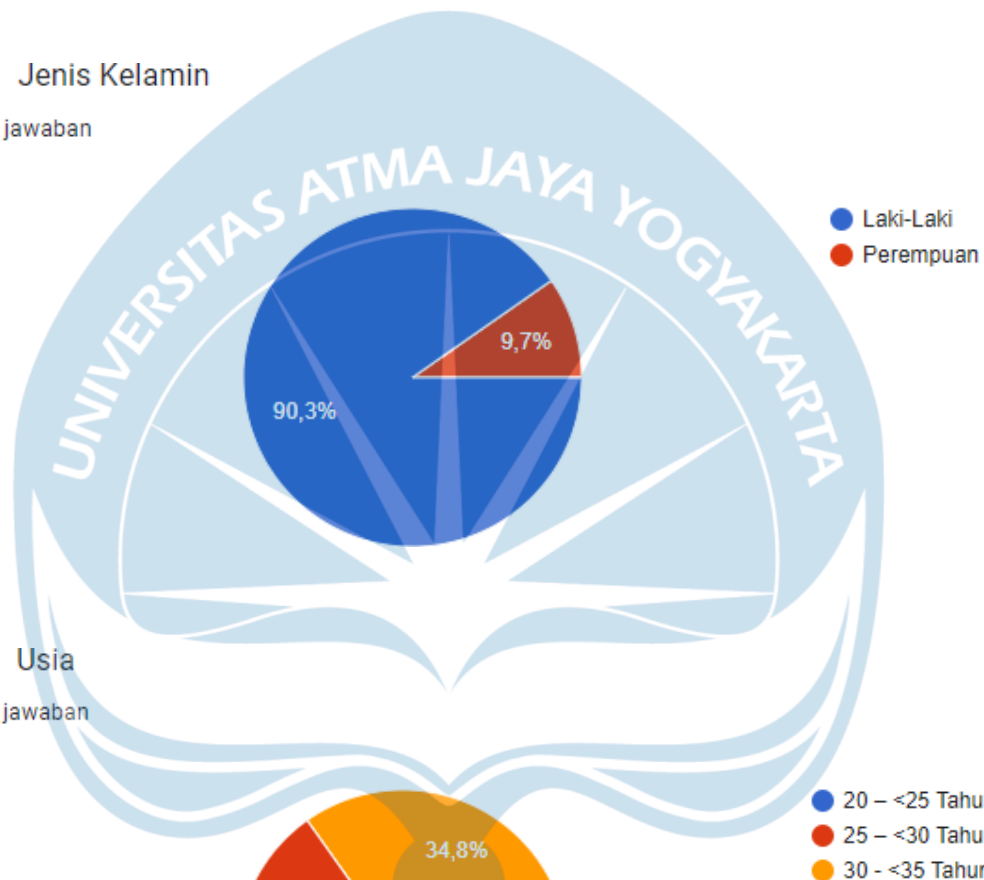
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Organisasi saya telah melanggar banyak janji kepada saya meskipun saya telah mempertahankan sisi kesepakatan saya.					
2.	Saya merasa sangat marah terhadap organisasi saya.					
3.	Saya merasa dikhianati oleh organisasi saya.					



4.	Saya merasa organisasi saya telah melanggar kontrak di antara kita.					
5.	Saya merasa sangat frustrasi dengan bagaimana saya diperlakukan oleh organisasi saya.					

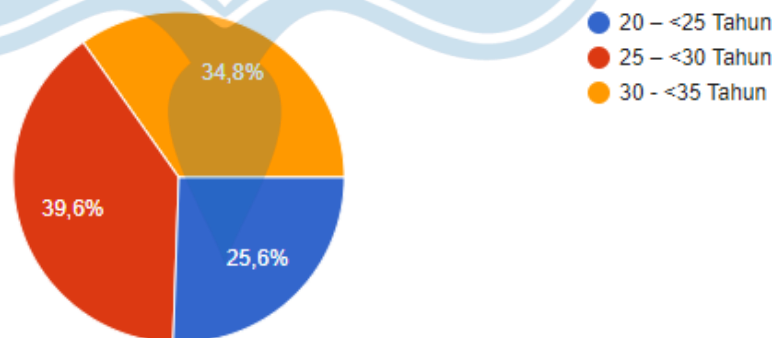
### 1. Jenis Kelamin

227 jawaban



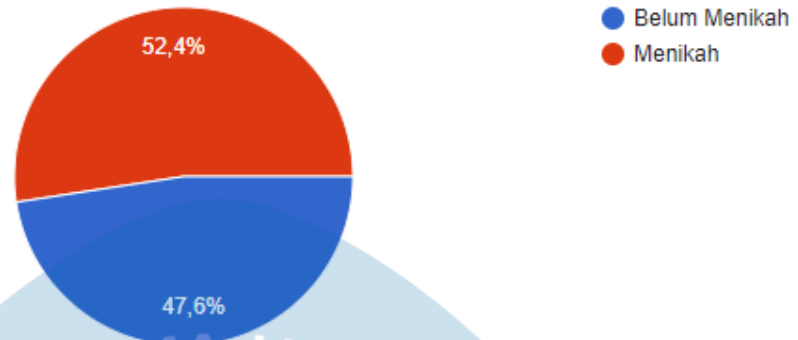
### 2. Usia

227 jawaban



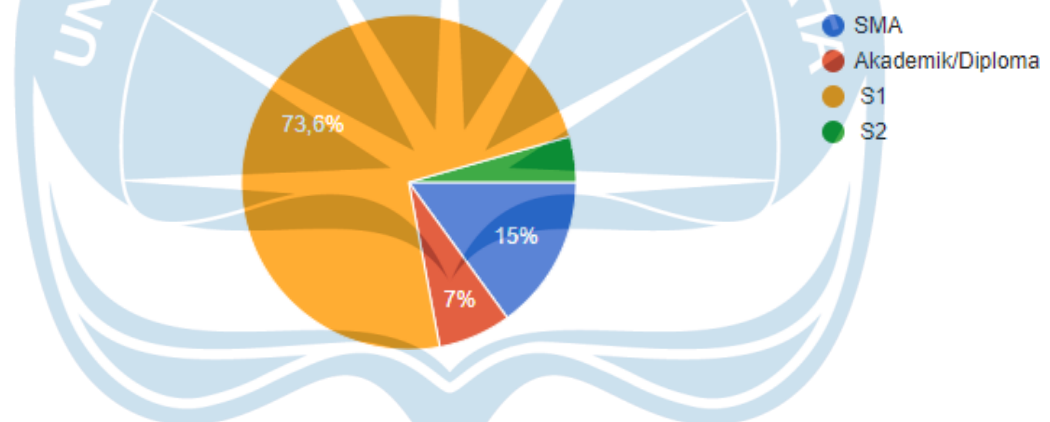
### 3. Status Pernikahan

227 jawaban



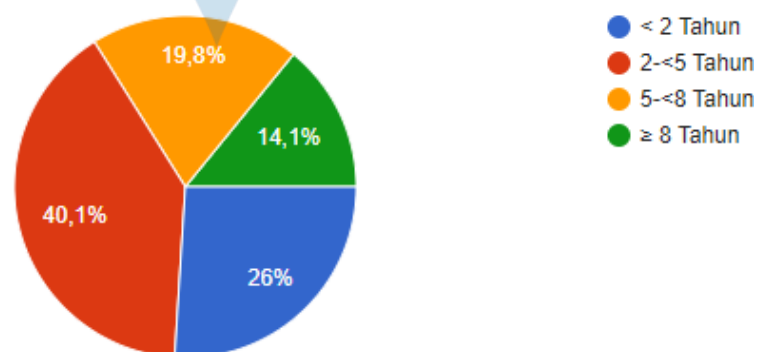
### 4. Pendidikan Terakhir

227 jawaban

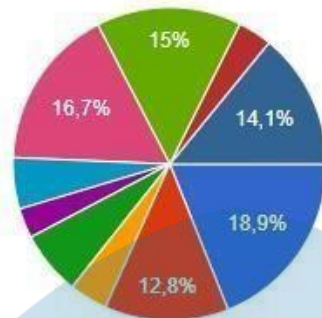


### 5. Pengalaman Kerja

227 jawaban

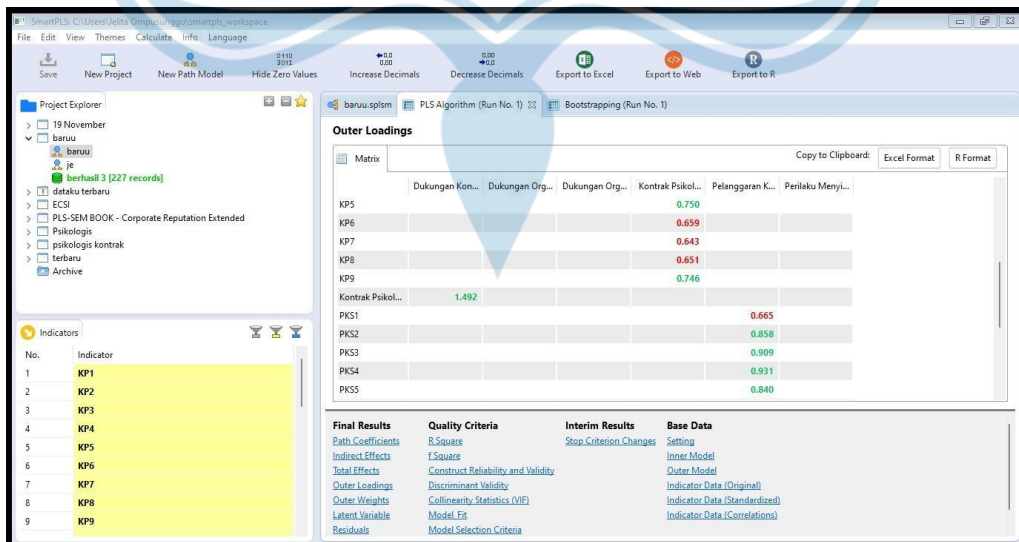
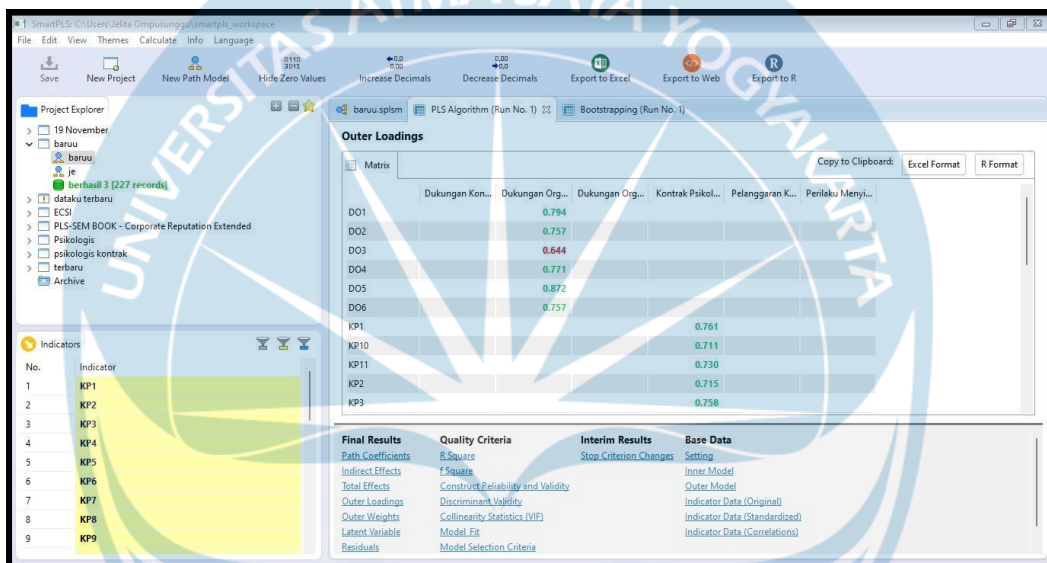


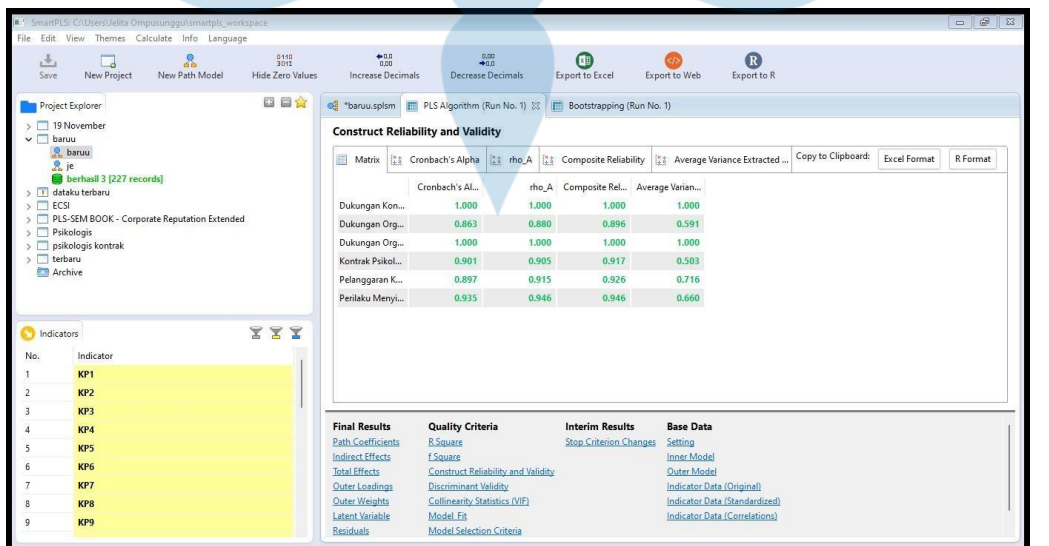
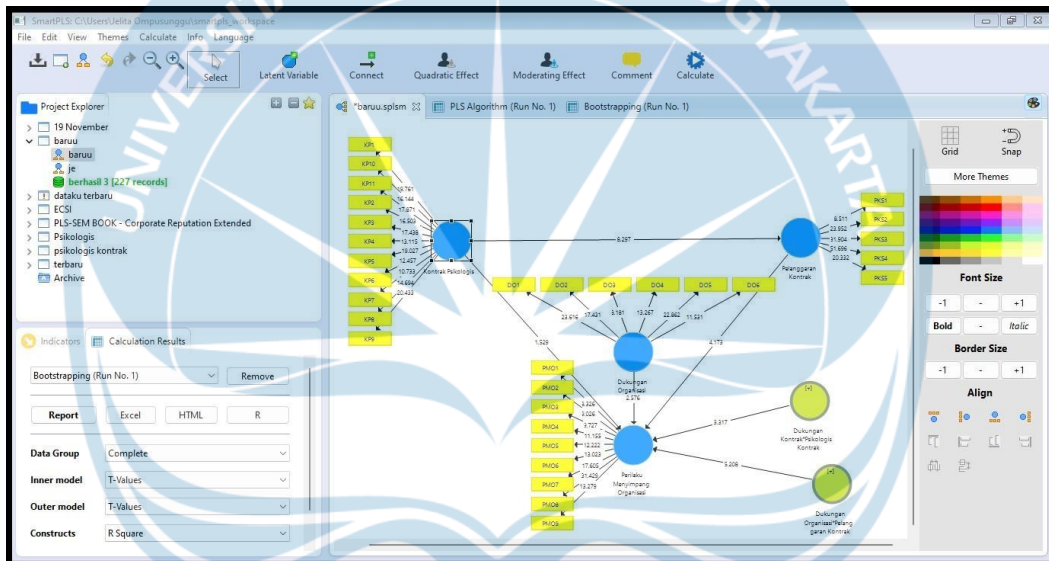
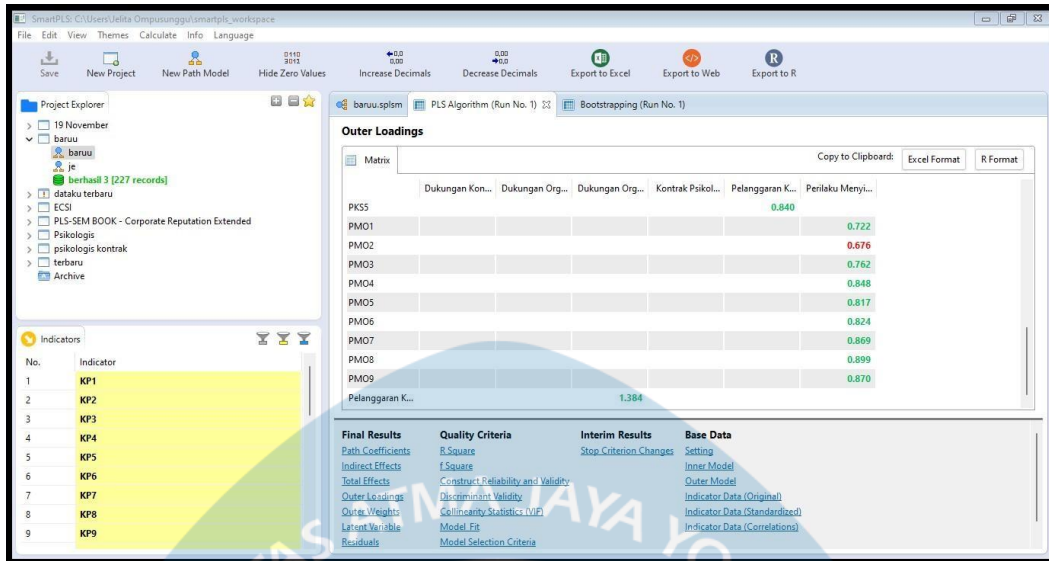
Devisi  
227 jawaban

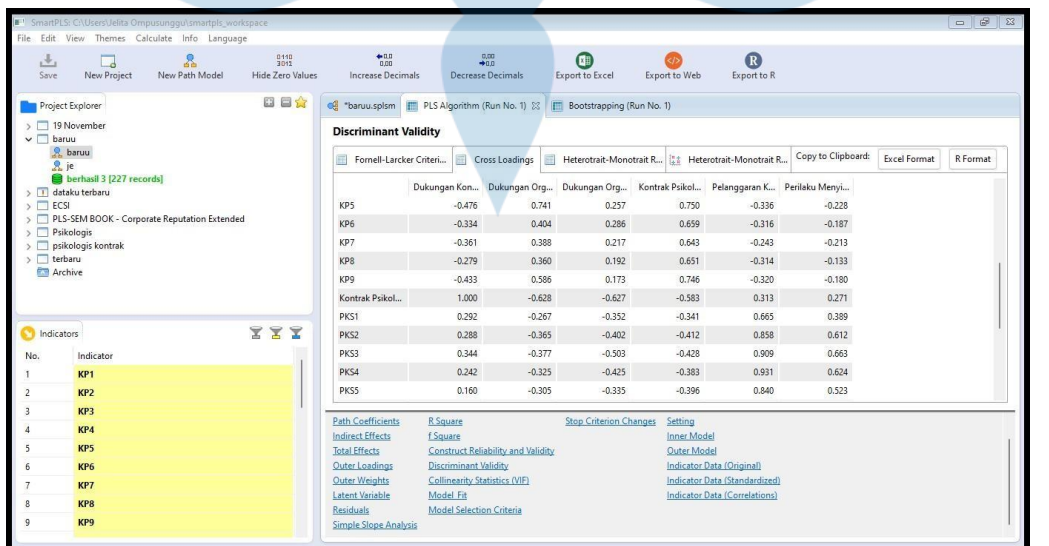
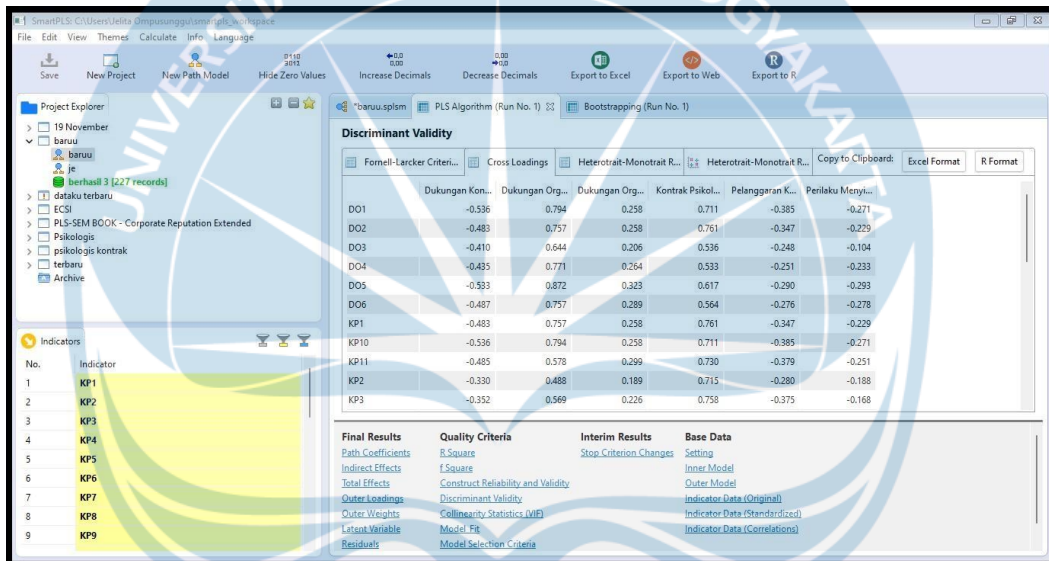
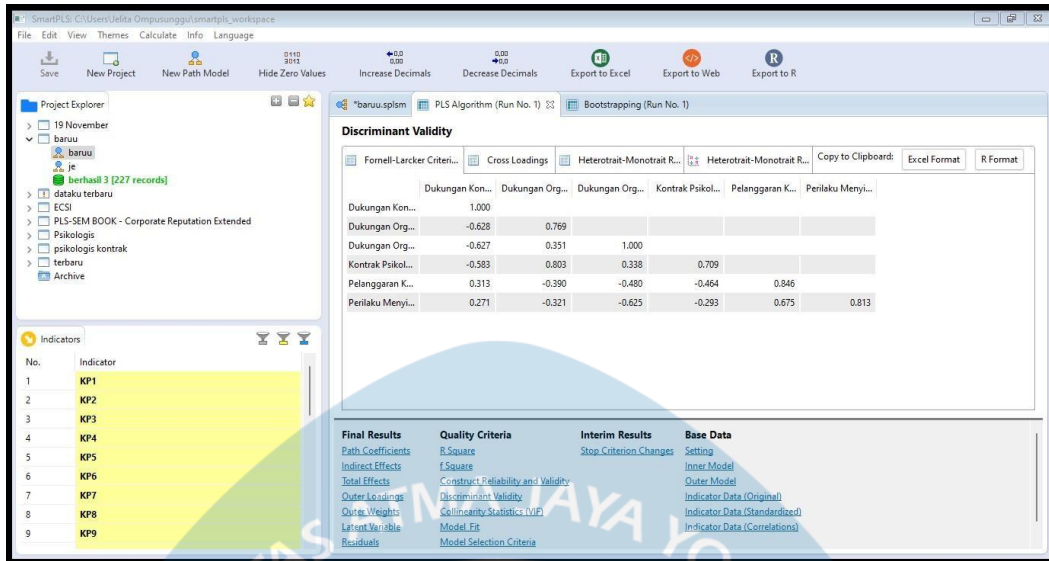


- Floorman
- Petugas Fasilitas Umum
- Admin I
- Operator (Yard)
- Admin II
- P. Teknisi ICT
- Derrickman
- Driller

▲ 1/2 ▼







SmartPLS Discriminant Validity screenshot showing the Fornell-Larcker Criteria table. The table compares the squared multiple correlations (R-squared) of latent variables with the squared correlations between latent variables. All diagonal values (R-squared) are greater than the off-diagonal values (squared correlations), indicating discriminant validity.

	Dukungan Kon...	Dukungan Org...	Dukungan Org...	Kontrak Psikol...	Pelanggaran K...	Perilaku Meny...
PKS5	0.160	-0.305	-0.335	-0.396	0.840	0.523
PMO1	0.146	-0.212	-0.433	-0.200	0.434	0.722
PMO2	0.123	-0.189	-0.343	-0.164	0.379	0.676
PMO3	0.241	-0.296	-0.495	-0.294	0.542	0.762
PMO4	0.267	-0.286	-0.588	-0.243	0.589	0.848
PMO5	0.238	-0.262	-0.518	-0.239	0.515	0.817
PMO6	0.180	-0.240	-0.457	-0.168	0.477	0.824
PMO7	0.223	-0.279	-0.513	-0.249	0.608	0.869
PMO8	0.262	-0.311	-0.589	-0.297	0.653	0.899
PMO9	0.252	-0.252	-0.574	-0.258	0.652	0.870
Pelanggaran K...	-0.627	0.351	1.000	0.338	-0.480	-0.625

SmartPLS R Square screenshot showing the R Square table. The table displays the R-squared values for each latent variable, indicating the proportion of variance explained by the model.

	R Square	R Square Adjusted
Pelanggaran K...	0.215	0.212
Perilaku Meny...	0.616	0.607

SmartPLS Report Excel screenshot showing the final results, including path coefficients and a table of mean, standard deviation, t-values, and p-values for various paths.

**SmartPLS Report**

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

**Final Results**

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STDEV )	P-Values
Dukungan Kontrak*Psikologis Kontrak -> Perilaku Menyimpang Organisasi	-0.191	-0.202	0.058	3.317	0.001
Dukungan Organisasi -> Perilaku Menyimpang Organisasi	-0.226	-0.240	0.088	2.576	0.010
Dukungan Organisasi*Pelanggaran Kontrak -> Perilaku Menyimpang Organisasi	-0.389	-0.380	0.075	5.208	0.000
Kontrak Psikologis -> Pelanggaran Kontrak	-0.464	-0.477	0.056	8.297	0.000
Kontrak Psikologis -> Perilaku Menyimpang Organisasi	0.124	0.119	0.081	1.529	0.127
Pelanggaran Kontrak -> Perilaku Menyimpang Organisasi	0.475	0.456	0.114	4.173	0.000

---

**Specific Indirect Effects**

---

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kontrak Psikologis -> Pelanggaran Kontrak -> Perilaku Menyimpang Organisasi	-0.220	-0.216	0.057	3.897	0.000





SURAT  
PERNYATAAN PENYII

