

## ABSTRAK

### PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PERMANEN DAN KARYAWAN TEMPORER PT. ASELI DAGADU DJOKDJA

Yanuarius Pelo Tawa  
Universitas Sanata Dharma  
2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada karyawan permanen dan karyawan temporer. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan di PT. Aseli Dagadu Djokdja yang terletak di Jl. PGRI No.50 Sonopakis Yogyakarta. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Populasi penelitian yaitu karyawan permanen dan karyawan temporer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Data penelitian dianalisis menggunakan SEM-PLS (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*) dengan Warp PLS 3.0 yang terdiri atas dua sub model yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model stuktural atau *inner model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) adanya pengaruh positif yang kuat antara kontrak psikologis relasional dan transaksional pada karyawan permanen dan temporer terhadap semua bentuk komitmen organisasi (komitmen afektif, continue dan normatif). (2) bahwa kontrak psikologis relasional dan transaksional lebih tinggi pada karyawan temporer dari pada karyawan permanen terhadap komitmen organisasi (afektif, continue dan normatif). Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semakin organisasi memperhatikan dan menjunjung tinggi pemenuhan kontrak psikologis relasional dan transaksional pada karyawan permanen dan karyawan temporer, maka kecenderungan komitmen afektif akan meningkat dalam hal keterikatan emosional dari karyawan untuk melibatkan diri dalam organisasi, atau seseorang akan lebih merasa bangga menjadi anggota organisasi. Komitmen continue akan meningkat dalam hal akan semakin tingginya nilai ekonomi yang dirasakan apabila tetap bertahan dalam organisasi dibandingkan meninggalkan organisasi. Kecenderungan komitmen normatif akan meningkat, yang berarti bahwa akan meningkatkan keyakinan individu akan tanggung jawabnya terhadap organisasi dalam hal bersedia melibatkan diri dalam kegiatan dan kepentingan organisasi.

Kata Kunci: *Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Karyawan Permanen dan Karyawan Temporer.*

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACTS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERMANENT EMPLOYEES AND TEMPORARY EMPLOYEES OF PT. ASELI DAGADU DJOKDJA

Yanuarius Pelo Tawa  
Sanata Dharma University  
2017

This study aims to determine the effect of psychological contracts on organizational commitment of permanent employees and temporary employees. This research is an explanatory research using quantitative approach, conducted in PT. Aseli Dagadu Djokdja located on Jl. PGRI No.50 Sonopakis Yogyakarta. The instrument used in this study is a questionnaire using Likert scale. The research population is permanent employee and temporary employee of PT. Aseli Dagadu Djokdja. Sampling technique in this research used purposive sampling method. The research data was analyzed using SEM-PLS (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling) with Warp PLS 3.0 consisting of two sub models are model of measurement or outer model and model of structural or inner model. The results show that; (1) strong positive influence between relational and transactional psychological contracts on permanent and temporary employees on all forms of organizational commitment (affective, continuative and normative commitment). (2) that relational and transactional psychological contracts are higher for temporary employees than permanent employees of organizational commitment (affective, continuing and normative). Based on the above results it can be concluded that the more organizations pay attention and uphold the fulfillment of relational and transactional psychological contracts on permanent employees and temporary employees, the tendency of affective commitment will increase in terms of emotional attachment of employees to involve themselves in the organization, or someone will be more proud become a member of the organization. The commitment to continue will increase in terms of the higher the perceived economic value if staying in the organization rather than leaving the organization. The tendency of normative commitment will increase, which means that it will increase the individual's belief in his responsibility to the organization in terms of willingness to involve themselves in the activities and interests of the organization.

Keywords: Psychological Contract, Organizational Commitment, Permanent Employee and Temporary Employee.