

Keterkaitan pelanggaran kontrak psikologis oleh organisasi dengan penyimpangan dan perilaku negatif karyawan

A.A.A. Diana Aryani Djlantik, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=110358&lokasi=lokal>

Abstrak

Karya akhir ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelanggaran kontrak psikologis oleh organisasi terhadap penyimpangan dan perilaku negatif karyawan. Selain itu, juga untuk melihat seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh pelanggaran kontrak psikologis. Kontrak psikologis merupakan kontrak informal tidak tertulis yang terdiri dari ekspektasi karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal balik. Pelanggaran oleh organisasi dapat menyebabkan tindakan negatif dari karyawan yang dapat merugikan organisasi. Untuk hal tersebut dilakukan pengujian hubungan pelanggaran kontrak psikologis sebagai variabel independen dengan penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja (workplace deviant behaviour) dan perilaku negatif karyawan yaitu intention to quit serta neglect of job sebagai variabel dependen.

Penelitian tentang keterkaitan pelanggaran kontrak psikologis dengan workplace deviant behaviour telah dilakukan oleh Zottoli pada tahun 2003. Sedangkan keterkaitan pelanggaran kontrak psikologis dengan intention to quit dan neglect of job telah dilakukan oleh Rousseau dan Robinson pada tahun 1996, Weiss dan Rusbult pada tahun 1988. Penelitian-penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan workplace deviant behaviour, intention to quit dan neglect of job.

Penelitian karya akhir ini bersifat cross-sectional dengan mengambil metode sampling non-probability sampling dan tehnik convenience sampling di divisi kredit sebuah bank nasional. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Analisa data menggunakan statistik deskriptif untuk melihat pola gambaran data dan metode General Linier Modeling-Multivariat untuk menguji hubungan yang dijadikan hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan workplace deviant behaviour dan intention to quit. Hal ini dapat disebabkan karena pengaruh faktor-faktor non-organisasi seperti faktor-faktor psikologis (seperti kepribadian seseorang), sosiologis (seperti hubungan pertemanan, hubungan dengan atasan). Hal ini menandakan adanya penyimpangan dan perilaku negatif karyawan dapat tetap terjadi meskipun organisasi telah memenuhi hak-hak karyawannya secara optimal sebagai bentuk timbal balik atas kontribusi karyawan.

Hubungan yang signifikan terdapat pada hubungan pelanggaran kontrak psikologis dengan neglect of job. Tingginya perilaku neglect of job menandakan tindakan balasan yang hanya terkait dengan aspek pekerjaan dan yang relatif mudah untuk dilakukan. Hal ini disebabkan perilaku tersebut tidak terlalu ekstrem dibandingkan dengan perilaku negatif lainnya yang dapat diamati langsung oleh lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi. Untuk organisasi, dapat dipertimbangkan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya persepsi karyawan tentang terjadinya pelanggaran kontrak psikologis. Terutama tentang hak-hak yang tidak dipenuhi secara optimal oleh organisasi sehingga timbul persepsi terjadi pelanggaran kontrak psikologis. Pengetahuan akan hal ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mencegah dan menghindari dampak negatif yang berkepanjangan. Untuk para akademisi, hasil ini dapat menjadi penjabar teoritis mengenai kerangka hubungan tenaga-kerjaan yang tidak hanya berlaku secara formal saja. Untuk penulis, hasil temuan berguna untuk memahami peran konsep kontrak psikologis dalam dunia kerja dan peningkatan kontribusi kinerja.