

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh pelanggaran kontrak psikologis terhadap keterlibatan kerja yang dimediasi oleh stres kerja dan *organizational citizenship behaviour* dengan responden sejumlah 142 orang yang merupakan pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Stres kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
5. *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja pada pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

6. Stres kerja tidak memediasi hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja pada pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
7. *Organizational Citizenship Behaviour* tidak memediasi hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja pada pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

5.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini serta pengembangan teori-teori yang sudah ada diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi instansi Setda, Diskominfo Dan BKPSDM dan instansi lainnya diselingkup Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan mendatang, supaya tingkat pelanggaran kontrak psikologis, stres kerja di tempat kerja dapat menurun.

Selain itu bagi pegawai setda, Diskominfo, BKPSDM dan instansi lainnya di Kabupaten kepulauan Mentawai atau pada daerah lainnya diharapkan untuk dapat mengendalikan pekerjaan yang sifatnya rutinitas untuk menghindari stres kerja yang berlebihan, pada penelitian ini sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan bahwasanya mereka menilai tingkat stres kerjanya meningkat terhadap pekerjaan rutin mereka. Hal ini dapat di tingkatkan dengan cara pegawai diharuskan untuk menilai batas kemampuannya, serta mempertimbangkan sisi positif dan negatif dari pekerjaan tersebut.

Selain itu diharapkan kepada terkhusus untuk instansi Setda, Diskominfo dan BKPSDM di kabupaten kepulauan Mentawai untuk dapat mengurangi tingkat pelanggaran dari kontrak psikologis karena pada dasarnya kepercayaan pegawai terhadap instansi mereka adalah hal yang terpenting untuk senantiasa menunjang pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan tekad untuk bersikap lebih baik lagi.

Selain itu untuk meningkatkan tingkat keterlibatan kerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan dari kepala divisi, kepala dinas atau pejabat terkait lainnya yang berguna untuk menghargai kontribusi pegawai serta memberikan perhatian lebih dengan cara membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Dukungan organisasi juga sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan keterlibatan kerja mereka dengan adanya hal ini tujuan atau *goals* organisasi/lembaga dapat terealisasi secara baik. Disisi lain, pegawai juga diberikan hak untuk menyampaikan ide terkait pekerjaannya. Cara lainnya adalah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas dimana hal ini dapat tercapai atas dukungan atasan dan organisasi. Faktor ini menitikberatkan kepada kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk memperkaya kemampuannya terhadap pekerjaan yang dilakukan melalui pembelajaran dan pelatihan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan serta saran, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Setda, Diskominfo Dan BKPSDM di Kabupaten Kepulauan Mentawai, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama instansi pemerintah lainnya. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada instansi lainnya seperti instansi penegak hukum yaitu Kejaksaaan, TNI, Polri dan lainnya.
2. Dalam proses pengambilan data didapatkan bahwasanya masih relatif rendah kesungguhan responden dalam pengisian kuisioner sehingga jawaban tersebut berada diluar jangkauan peneliti untuk mengontrolnya sehingga jawaban yang diberikan responden kadang tidak mengarah langsung kepada keadaan/situasi yang sesungguhnya.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner.
4. Kesungguhan responden saat pengisian kuisioner yang berada diluar jangkauan peneliti untuk mengontrolnya sehingga jawaban yang diberikan oleh responden kadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal Sap*, 3(1).
- Alcover, CM, Rico, R., Turnley, WH, & Bolino, MC (2017). Multi-ketergantungan dalam pembentukan dan pengembangan kontrak psikologis terdistribusi. *Jurnal Eropa Kerja dan Psikologi Organisasi*, 26 (1), 16–29.
- Alcover, et al. (2020). Job Insecurity, Financial Threat and Mental Health in The Covid-19 Context: The Buffer Role of Perceived Social Support. *The Preprint Server For Health Sciences*, 1-30.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bal, PM, De Lange, AH, Jansen, PG, & Van Der Velde, ME (2008). Pelanggaran kontrak psikologis dan sikap kerja: Sebuah metaanalisis usia sebagai moderator. *Jurnal Perilaku Kejuruan*, 72 (1), 143–158.
- Barrick, MR, & Mount, MK 1991. Lima besar dimensi kepribadian dan kinerja pekerjaan: Sebuah meta-analisis. *Psikologi Personalia*, 44 (1): 1–26.
- Bellou, V. (2006). Psychological Contract Assessment After A Major Organizational Change: The Case Of Mergers And Acquisitions. *Employee Relations*, 29(1): 68-88.
- Bellou, V. (2007), "Penilaian kontrak psikologis setelah perubahan organisasi besar: kasus merger dan akuisisi", Hubungan Karyawan, Penuh. 29 Tidak. 1, hal. 68-88.
- Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: PT. Raja Grafindo.
- C. Hole. (2000). The Job Involvement Construct and Its Measurement. *SATEB NR*, 1(2).
- Cohen, A. (2003). Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 17: 336-354.
- Conway, N. & Briner, R.B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford: Oxford University Press.
- Cooper, D, D. R., & Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Damayanti, H & Mursid, A. (2021). Pengaruh Occupational Stress dan Psychological Contract Terhadap Work Engagement Melalui Psychological Well Being Di Saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Magisma*, 9(1).
- Darrylia, J.D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan

- Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafood International. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- De Vos, A., Buyens, D., Schalk, R. (2003). Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptation To Reality And The Role Of Reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 537-559.
- Deden, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Djlantik, AAA & Diana Aryani. (2005). Keterkaitan Pelanggaran Psychological Contract Oleh Organisasi dengan Penyimpangan dan Perilaku Negatif Karyawan. *Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Ejimonyeabala, L. (2014). Pelanggaran dan pelanggaran terhadap kontrak psikologis: Sebuah eksplorasi konseptual. *The Beagle: a Journal of Student Research and Enterprise*, [SI], v. 2, n. 1 Januari 2014. Tersedia di: <<https://journals.gre.ac.uk/index.php/beagle/article/view/129/157>>. Tanggal diakses: 23 Apr. 2018.
- Esti, B., W. (2019). Peran Job Involvement Dan Karakteristik Pekerjaan Pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pt. Campina Ice Cream Industry Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4).
- Freese, C. (2007). Organizational Change and The Dynamics Of Psychological Contracts: A Longitudinal Study. *Doctoral Dissertation*. North Barbant: Tilburg University.
- Ganster, DC dan Schaubroeck, J. (2018), "Stres kerja dan kesehatan karyawan", *Jurnal Manajemen*, Penuh. 17 Tidak. 2, hal. 235-271 Motowidlo et al., 2006
- Ghozali dan H. Latan. (2015). Partial Least Squares : *Konsep Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*, edisi kedua. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Graham, I.W. (2001). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(1).
- Hair, J.F., Black W.C., Babin. B.j., and Andesrson.R.E (2010). *Multivariate Data Analisis* 7 th Edition. New Jersey:Person Education Limited Harlow. England.
- Hair, J.P., Hult, G., Ringle, C. and Sarstedt, M (2014). *A Primer On Partial Least Square Structural Euation Modeeling (PLS SEM)*. Sage Publication Inc.Thousand Oaks, California USA.
- Halim, A.T & Sahetapy, W.L. (2019). Pengaruh Job Satisfaction, Organizational Commitment, Dan Job Involvement Terhadap Organizational Citizenship

Behavior Pada Pt Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(1).

Hardaningtyas, D. (2005). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Harris, J. R., & McKay, J. C. (2000). Optimizing Product Development Through Pipeline Management. (D. R. Rosenau, Ed.) *The PDMAA Handbook of New Product Development*, 63-76.

Hartman, F. (2000). Don't Park Your Brain Outside: A Practical Guide To Improving Shareholder Value With SMART Management. *Newtown Square, PA: Project Management Institute*, 5(2).

Herlinda, D. & Ali, M. (2021). Pengaruh *Occupational Stress* Dan *Psychological Contract* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Psychological Well Being* Di Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Karyawan Kcp Bank Jateng Pasar Johar). *Jurnal Magisma*, 9(1).

Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.

Hulan John. (2000). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195.

Indah, S. & Dimas, A. (2021). Pengaruh *Psychological Contract* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Safety Behavior* Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1):778-787.

Jacobs, L. C. (2016). Introduction to research in education (8th Ed). Belmont: Wadsworth, Cengagr Learning.

Jaskyte. (2016). Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations, Wiley Periodicals, Inc.

Kansal, S. and Chandani, A. (2014). Effective Management Of Change During Merger and Acquisition. *Procedia Economics and Finance*, 11: 208-217.

Kaveh Hasani. (2013). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Organizational Commitment. *Glob Bus Perspect*, 1: 452-470.

Knights, J. A. & Kennedy, B. J. (2005). Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants. *Applied H. R. M. Research*. 10(2): 57-72.

Lipponen, J., Wisse, B. & Jetten, J. (2016). The Different Paths To Post-Merger Identification For Employees From High And Low Status Pre-Merger

- Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5): 692-711.
- Magano, K. & Thomas, A. (2017). Organisational Change And The Psychological Contract At A Pharmaceutical Company. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1): 1-10.
- Marshall, G.W., Moncrief, W.C., Lassk, F.G. & Shepherd, C.D. (2012). Linking Performance Outcomes To Salesperson Organizational Citizenship Behaviour In An Industrial Sales Setting. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32(4): 491-501.
- Maryati, T. (2021). Empirical Study of Stress, Turnover Intention and Job Involvement. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management*, 201.
- Marzuki. (2005). *Metodologi Riset (Panduan Penelitian Bidang Bisnis Dan Sosial)*. Yogyakarta: Ekonisa.
- Mathis, Robert L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. United States: Thomson Corporation.
- McHugh, M. & Brenann, S. (2004). Managing the stress of change in the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 7(5): 29-41.
- McHugh, M. dan Brenann, S. (1994), "Mengelola tekanan perubahan di sektor publik", *Jurnal Internasional Manajemen Sektor Publik*, Penuh. 7 Tidak. 5, hal. 29-41.
- Mdletse, B.B. & Muzafary, S.S. (2019). Perceived Effects of Psychological Contract Breach on Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior among Academic Employees in A TVET Institution. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 3(1): 37-45.
- Mi'raj, dkk. (2019). Pengaruh Servant Leadership dan Psychological Contract Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Visipena*, 10(2): 200-217.
- Millmore & Mike. (2007). *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. New Jersey: Pearson Education.
- Morrison, EW dan Robinson, SL (1997), "Ketika karyawan merasa dikhianati: model bagaimana pelanggaran kontrak psikologis berkembang", *Akademi Manajemen Tinjauan*, Penuh. 22 Tidak. 1, hal. 226-256.
- Motowidlo, S.J., Packard, J.S. & Manning, M.R. (2006), Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4): 618-629.

- Motowidlo, SJ, Packard, JS dan Manning, MR (2004), "Stres kerja: penyebab dan konsekuensinya untuk kinerja pekerjaan", Jurnal Psikologi Terapan, Penuh. 71 Tidak. 4, hal. 618-629.
- Oki, A. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications.
- Panchal, S. and Cartwright, S. (2001), Group differences in post-merger stress, *Journal of Managerial Psychology*, 16(6): 424-433.
- Pemayun, I.N.G & Wibawa, I.M.A. (2017). Pengaruh Stres Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9).
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research. *Journal of Management*.
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2006). Perceptions of organizational change: a stress and coping perspective", *Journal of Applied Psychology*, 91(5): 1154-1162.
- Raja, U., Johns, G. & Ntalianis, F. (2004), The impact of personality on psychological contract. *Academy of Management Journal*, 47(3): 350-367.
- Retno, D, dkk. (2020). Psychological Contracts, Job Stress, and Turnover Intention for Salesperson Retail Company. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 8(9).
- Rina, O. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang. *MBIA*, 18(3).
- Robbins, S.P. (2003). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Kelima ed). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robinson, S.L. & Morrison, E.W. (2000). The Development Of Psychological Contract Breach And Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5): 525-546.
- Roehi. (2019). *Manajemen Stress Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rousseau, D.M. & Tijoriwala, S.A. (2000). Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives, and Measures. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 679-695.

- Rozhan, O., dkk. (2019). Psychological Contract Violation And Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal Of Business*, 7(3):325-349.
- Ruiter, dkk. 2016. Understanding Psychological Contracts At Work. *Thesis. Brunel University*.
- Savarimuthu, A., & Racheal, AJ (2017). Psikologis kontrak: Sebuah kerangka konseptual. *Jurnal Manajemen Internasional*, 8 (5): pp. 101-110.
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2014). A Critical Review Of The Job Demands-Resources Model: Implications For Improving Work And Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health. Springer: London*, 43-68.
- Schultz, D.P & Schultz, S.E. (1990). *Psychology And Industry Today: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology*. New York: Mac Milan Publishing Company.
- Setyani, D. (2019). Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Wahana Lentera Raya Gresik. *Jumma*, 11(3).
- Shashkin, N. (2003). Determine Of Employee Readiness For Organizational Changes. *Thesis. Brunel University* .
- Singh, A.P. and Nath, K. (2011). Effects Of Organizational Climate, Role Stress And Locus Of Control On Job Satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 27(2): 63-76.
- Singh, AP dan Nath, K. (1991), "Pengaruh iklim organisasi, stres peran dan locus of control pada kepuasan kerja".
- Stefhani & Irvianti, L.S. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Di Ford Jakarta Pusat. *Binus Business Review*, 5(1).
- Suarthana, J.H. & Riana, I.G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219: 717-723.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Rineka Cipta.
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sukadiyanto. (2010). Pengaruh Stress Terhadap Psychological Contract Breach. *Cakrawala Pendidikan*, 1(1).

Sung, W., Woehler, M.L., Fagan, J.M., Grosser, T.J., Floyd, T.M. & Labianca, G.J. (2017). Employees' responses to an organizational merger: intra individual change in organizational identification, attachment, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 102(6): 910-934.

Syed, S. (2010), "Dampak restrukturisasi organisasi pada pelanggaran kontrak psikologis dan sikap karyawan yang bekerja di bank komersial swasta Pakistan", tesis Master, University of Twente, Belanda, tersedia di:http://essay.utwente.nl/60187/1/MA_thesis_S_Syed.pdf

Taufik, A., Luthfiana, Y. & Bunga, N., A. (2020). Kontrak Psikologis, Keterlibatan Kerja, Dan Intensi Turnover generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3).

Thiruchelvi, Arunachalam. (2020). Emotion Intelligence and Job Satisfaction. Asia-Pasific Business Review. Vol. V, No. 2, April – June 2009.

Zhao dkk. (2010), Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2).197-206.

Zhao, HAO, Wayne, SJ, Glibkowski, BC, & Bravo, J. (2007). Dampak pelanggaran kontrak psikologis pada hasil yang berhubungan dengan pekerjaan: Sebuah meta-analisis. *Psikologi Personalia*, 60 (3), 647–680.