

**HUBUNGAN KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI KELAS MALAM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
YANG BEKERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

AJIE MAS AGUNG
18.860.0374



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/23

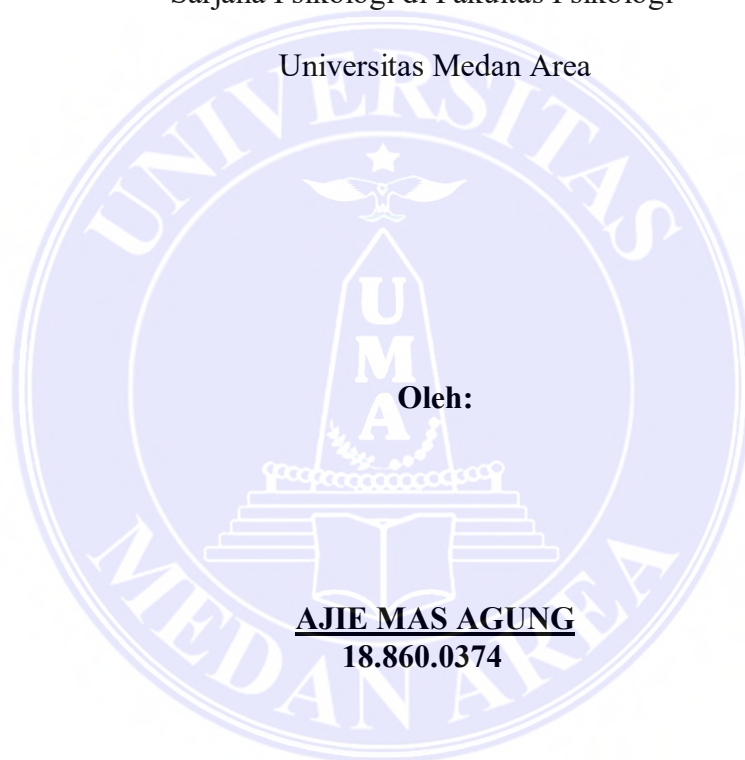
**HUBUNGAN KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI KELAS MALAM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
YANG BEKERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



Oleh:

AJIE MAS AGUNG
18.860.0374

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

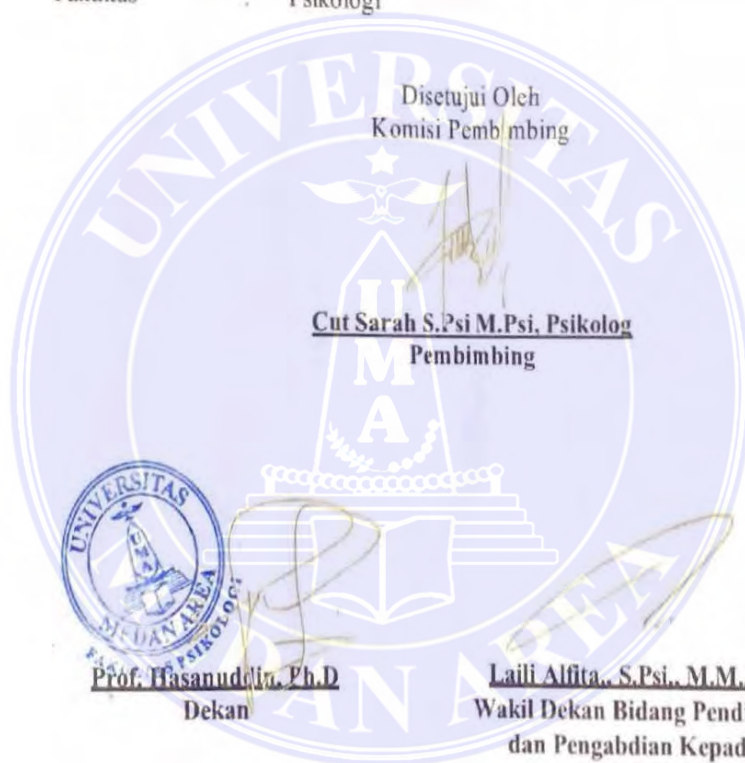
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja Pada
Mahasiswa Fakultas Psikologi Kelas Malam Universitas
Medan Area Yang Bekerja
Nama : Ajie Mas Agung
NPM : 18.860.0374
Fakultas : Psikologi



Tanggal Lulus : 26 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi - sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2023



Ajie Mas Agung
(18.860.0374)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ajie Mas Agung
NPM : 18.860.0374
Program Studi Fakultas : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non- Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Kelas Malam Universitas Medan Area Yang Bekerja** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 26 Agustus 2023

Yang Menyatakan



(Ajie Mas Agung)

HUBUNGAN ANTARA KONTRAK PSIKOLOGIS DENGAN MOTIVASI KERJAPADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI KELAS MALAM UNIVERSITAS MEDAN AREA YANG BEKERJA

Ajie Mas Agung
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat hubungan antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa/i Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang mengikuti kelas malam dan bekerja, berjumlah 55 orang. Responden diminta untuk mengisi kedua skala tersebut sesuai dengan gambaran diri mereka. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *likert*, yaitu skala kontrak psikologis yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi oleh Rousseau(2000) yaitu *Transactional, Relational Contract, Balance Contract, Transitional*. Dan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan dimensi oleh Herzberg (2011) yaitu Faktor Instrinsik (Prestasi, Tanggung Jawab, Kemajuan, Pekerjaan, Penghargaan), dan Faktor Ekstrinsik (Gaji, Keamanan Pekerjaan, Kondisi Kerja, Prosedur Perusahaan, Kepemimpinan, Kualitas Hubungan). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis *pearson product moment*. Berdasarkan perhitungan dari uji korelasi, signifikansi korelasi yang diperoleh yaitusebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai korelasi sebesar 0,758 dimana menurut Sugiyono (2016) skor ini termasuk dalam kategori kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan hasil bahwa tingkat kontrak psikologis yang diterima oleh mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di tempat kerjanya tergolong tinggi, sehingga hal ini membuat tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh para mahasiswa juga tinggi. Hal ini menjadikan kontrak psikologis sebagai salah satu faktor penting untuk memunculkan motivasi kerja di tempat kerja, dimana ketika subjek mendapatkan kontrak psikologis yang kuat dari tempat kerjanya, maka akan memunculkan motivasi kerja yang tinggi pula pada individu tersebut.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kontrak Psikologis, Mahasiswa.

**THE CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND
WORK MOTIVATION AMONG STUDENTS FROM FACULTY OF
PSYCHOLOGY IN UNIVERSITAS MEDAN AREA**

*Ajie Mas Agung
Faculty of Psychology Universitas Medan Area*

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the correlation between psychological contract and work motivation between students from Faculty of Psychology, Universitas Medan Area. A total of 55 students from Faculty of Psychology, Universitas Medan Area that study in night class and are actively working, were asked to be the participant in this research. They were asked to fill out both of the scale based on the overview of themselves. This is a correlational research that used quantitative method. The data were collected by using likert scale method, the first scale is about to measure the students's Psychological Contract which is based on the concept by Rousseau (2000) which are: Transactional, Relational Contract, Balance Contract, Transitional. And the second scale is to measure the students' Work Motivation which is based on the concept by Herzberg (2011) which are: Intrinsic Factor (Achievement, Responsibility, Growth, Appreciation), Extrinsic Factor (Salary, Work's Safety, Working Condition, Company's Procedure, Leadership, Relationship Quality. The analytical method used in this study is a pearson product moment analysis method. Based on the measurement of the correlation test, the results obtained that the correlation significant is 0,000 (0,05) and the correlation score is 0,758, which according to Sugiyono (2016), this score is included in the strong category. Based on the hypothesis result, it's obtained that the psychological contract that the students in Universitas Medan Area got in their work place is considered high, that's what make the work motivation that they have is also high. This makes psychological contract become one of the important factors that will make work motivation appears in the work place.

Keywords : *Work Motivation, Psychological Contract, Students.*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Medan, Sumatera Utara pada tanggal 16 Mei 2000. ayah peneliti bernama Abdul Arif dan nama Ibu peneliti ialah Zulinda. Peneliti merupakan putra ke 4 dari 4 bersaudara. Perjalanan pendidikan peneliti dimulai dari taman kanak-kanak di TK BudiUtomo Medan, masuk sekolah dasar (SD) Budi Utomo Medan dan lanjut masuk disekolah menengah pertama (SMP) Budi Utomo Medan, setelah itu lanjut di sekolahmenengah atas (SMA) Negeri 1 Medan hingga pada 2018 saya terdaftar menjadi mahasiswa di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah **Hubungan Kontrak Psikologis dengan Motivasi Kerja pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Kelas Malam Universitas Medan Area yang Bekerja**. Terima kasih peneliti sampaikan kepada: Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing tugas akhir skripsi yang telah memberikan tenaga, waktu, dan ilmu pengetahuan untuk membantu peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan.

Peneliti



Ajie Mas Agung



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI KEPERLUAN AKADEMIK	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Hipotesis.....	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Motivasi Kerja	7
2.1.1 Defenisi Motivasi Kerja	7
2.1.2 Ciri-Ciri Motivasi Kerja	8
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	10
2.1.4 Fungsi Motivasi Kerja	12
2.2 Kontrak Psikologis.....	13
2.2.1 Defenisi Kontrak Psikologis.....	13
2.2.2. Dimensi Kontrak Psikologis.....	16
2.3 Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja.....	20
2.4. Kerangka Konseptual	21

BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	22
3.2 Bahan dan Alat.....	22
3.2.1 Bahan	22
3.2.2 Alat	24
3.3 Metodologi Penelitian	24
3.3.1 Tipe Penelitian.....	24
3.3.2 Identifikasi Variabel	24
3.3.3 Definisi Operasional	25
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel	26
3.5 Prosedur Kerja	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Hasil Penelitian	28
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
4.1.2 Hasil Analisis Data Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja	29
4.1.3 Kategorisasi Data Penelitian	30
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Penelitian	32
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	38
5.1 Simpulan.....	38
5.2 Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	42

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Coba Reliabilitas Motivasi Kerja	27
Tabel 4.2 Blueprint Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	27
Tabel 4.3 Hasil Uji Coba Reliabilitas Kontrak Psikologis.....	28
Tabel 4.4 Blueprint Skala Kontrak Psikologis Setelah Uji Coba	29
Tabel 4.5 Hasil Analisa Deskriptif Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja	29
Tabel 4.6 Kategorisasi Data Kontrak Psikologis.....	30
Tabel 4.7 Kategorisasi Data Motivasi Kerja	31
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	33
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas.....	34
Tabel 4.10 Analisis Perhitungan Pearson	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Grafik Kategorisasi Data Kontrak Psikologis	31
Gambar 4.2 Grafik Kategorisasi Data Motivasi Kerja.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Uji Daya Beda Aitem dan Reabilitas	42
LAMPIRAN B Hasil Uji Asumsi dan Hasil Uji Korelasi.....	49
LAMPIRAN C Data Mentah Subjek Penelitian.....	52
LAMPIRAN D Surat Keterangan.....	58
LAMPIRAN E Skala Penelitian	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa yang menjalankan aktivitas perkuliahan sambil bekerja harus diakui bisa memperoleh sejumlah keuntungan, terutama berupa bertambahnya penghasilan, pengalaman bekerja, dan kemandirian. Dampak negatifnya, mereka juga mengalami permasalahan dalam kehidupannya. Mahasiswa harus menjalani peran lebih berat dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja. Sambil menjalankan perkuliahan mereka di kampus, mahasiswa tersebut juga dibebani dengan tanggung jawab untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja mereka (Felix, 2019).

Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja sudah jadi hal yang umum di masa sekarang. Ketika memutuskan untuk kuliah sambil bekerja, mahasiswa telah melakukan banyak pertimbangan. Salah satu alasan seseorang memutuskan untuk kuliah sambil bekerja adalah agar mendapat pendidikan yang lebih baik (Lubis, 2015). Menurut Anggraini & Arianti (2009), dalam menjalankan perkuliahan sambil bekerja, mahasiswa mengalami berbagai permasalahan, seperti adanya jadwal kerja dan kuliah yang bertabrakan, harus menyelesaikan tugas kuliah namun terhambat karena kewajiban bekerja, serta sulit membuat prioritas antara menjalankan kewajiban bekerja atau mengikuti perkuliahan, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja mahasiswa di tempat ia bekerja.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya,

menurut Martoyo (2007), motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan kurang mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu prediktor keberhasilan dari operasi sebuah perusahaan adalah ketika tercapainya prestasi kerja bagi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kualitas produktivitas kerja. Hasilnya, karyawan kurang menunjukkan prestasi kerja yang maksimal dan hal inipun akan memberikan dampak secara langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Adapun ciri-ciri motivasi kerja yang rendah menurut Simarmata (2014) adalah kurangnya ketekunan, tidak memiliki gairah dan semangat kerja, tidak disiplin, dan tidak bertanggung jawab. Dengan motivasi kerja yang rendah karyawan kurang mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya (Darmawan, 2013).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berkaitan dengan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti prestasi kerja, komitmen dan tanggung jawab, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan keadaan atau situasi

lingkungan kerja, pengakuan, keamanan kerja, dan gaji (Herzberg, 1996).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan wawancara singkat untuk mengetahui fenomena terkait motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja. Wawancara dilakukan dengan beberapa mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan area yang bekerja sambil melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan.

Dari hasil wawancara dengan FA pada tanggal 27 Desember 2022, didapatkan informasi bahwa subjek bekerja dari jam 10.00 sampai dengan 15.00. Subjek mengaku bekerja karena ingin menambah pengalaman dan membangun jenjang karir di kantor. Tapi, subjek merasa cukup sulit untuk mendapatkan promosi di kantor, karena lingkungan kantor yang tidak mendukung. Selain itu, subjek juga terkadang merasa lelah karena harus masuk kuliah dan mengerjakan tugas hingga malam hari. Subjek kadang merasa tidak bisa bekerja dengan baik karena kehilangan motivasi.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan subjek kedua berinisial MS pada tanggal 29 Desember 2022, dan didapatkan informasi bahwa subjek bekerja untuk memenuhi tuntutan hidup keluarga setelah ayah subjek meninggal dunia. Dan di sisi lain, subjek juga harus menyelesaikan kuliah untuk mendapatkan gelar. Tantangan yang didapatkan subjek adalah ketika harus mengelola waktu antara kuliah dan bekerja. Subjek terkadang juga merasa diperlakukan kurang adil di kantor karena subjek belum mendapatkan gelar sarjana. Hal ini menyebabkan subjek sulit untuk mendapatkan promosi dan bernegosiasi untuk naik gaji. Hal ini pula yang membuat subjek sedih dan tidak semangat untuk bekerja.

Berdasarkan fenomena di atas, dapat kita lihat bahwa subjek FA dan MS, mengaku bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang rendah karena merasa lelah harus membagi waktu antara kuliah dan bekerja, selain itu terdapat beberapa faktor eksternal yang ada di lingkungan kantor, seperti diperlakukan dengan kurang adil di kantor, sulitnya mendapatkan promosi, dan juga sulit untuk melakukan negosiasi terkait kenaikan gaji.

Menurut Meisha (2017), perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan agar para karyawan dapat memberikan kinerjanya secara maksimal. Karyawan yang bekerja karena mencintai pekerjaannya, cenderung memberikan kontribusi yang lebih terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dinilai lebih produktif. Memiliki tujuan pribadi yang berhubungan dengan target perusahaan akan membentuk kontrak secara psikologis diantara karyawan dan perusahaan. Kontrak berfungsi sebagai pengikat individu dengan organisasi. Setiap perilaku karyawan terikat dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku di perusahaan. Dalam bekerja, terkadang karyawan harus melakukan kontribusi tertentu untuk perusahaan yang tidak tertuang dalam kontrak nyata dan berharap perusahaan menghargai kontribusi tersebut. Harapan inilah yang dikenal sebagai kontrak psikologis.

Kontrak psikologis merupakan kontrak tidak tertulis atau perjanjian tidak tertulis yang bersifat dua arah, baik dari individu maupun dari organisasi itu sendiri. George dan Jones (2012) mengemukakan bahwa, kontrak psikologis adalah persepsi individu mengenai hubungan timbal balik dengan organisasi. Hasil perjanjian yang akan disediakan organisasi kepada individu dan kontribusi yang diberikan individu kepada organisasi.

Mahasiswa yang bekerja sambil melanjutkan pendidikannya di bangku kuliah bukanlah fenomena yang asing. Mahasiswa yang menjalani perkuliahan sambil bekerja memiliki beberapa permasalahan, seperti bentrok antara jam kerja dengan jam kuliah, adanya tugas yang diselesaikan namun memiliki kewajiban untuk bekerja, sulitnya mengatur prioritas antara menjalankan kewajiban bekerja atau mengikuti perkuliahan (Anggraini & Arianti, 2019). Hal ini dapat mempengaruhi kontrak psikologisnya dan akan menimbulkan hubungan terhadap motivasi kerja individu tersebut di tempat ia bekerja

Berbagai masalah sering dihadapi oleh mahasiswa yang bekerja di tempat kerjanya, seperti perselisihan relasional dengan sesama rekan kerja dan dengan atasan, kompetisi, gaji yang kurang mencukupi, dan beban kerja (Owen dkk., 2018). Hal ini dapat mempengaruhi kontrak psikologisnya dan akan menimbulkan hubungan terhadap motivasi kerja individu tersebut. Dari hasil penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kontrak psikologis dan motivasi kerja mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, dapat dirumuskan permasalahan: apakah terdapat hubungan antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Kelas Malam Universitas Medan Area yang Bekerja?.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan berkaitan dengan kontrak psikologis dan motivasi kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Kelas Malam Universitas Medan Area yang bekerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrak psikologis dan motivasi kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Kelas Malam Universitas Medan Area yang bekerja.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan kontrak psikologis dengan motivasi kerja mahasiswa yang bekerja. Semakin tinggi kontrak psikologis individu maka semakin kuat pula motivasi kerja yang dimiliki individu

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dengan memberikan informasi teoritis di bidang psikologi industri dan organisasi, yaitu mengenai hubungan kontrak psikologis dan motivasi kerja mahasiswa yang bekerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan industri dan organisasi mengenai pentingnya dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis para mahasiswa yang sedang bekerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Schermerhorn (2012), motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Menurut Titisari (2014), Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik), maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Menurut Fadilah (2021), kata motivasi mempunyai pengertian: Hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Definisi

komprehensif motivasi adalah proses definisi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

2.1.2 Ciri-ciri Motivasi

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut:

1. Motif adalah majemuk, Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah, Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. Motif dapat berbeda-beda bagi individu, Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu, Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang

bersangkutan bisa memahami motifnya sendiri.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut. Adapun ciri motivasi kerja yang rendah menurut Simarmata (2014), adalah, Kurangnya ketekunan. Dalam melaksanakan tugas, seorang karyawan harus memiliki ketekunan yang tinggi karena ia mempunyai tanggung jawab dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung kurang tekun dalam bekerja.

Tidak memiliki gairah dan semangat kerja. Gairah dan semangat kerja diperlukan agar penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah biasanya tidak memiliki gairah dan semangat dalam bekerja. Tidak disiplin. Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

Tidak bertanggung jawab. Karyawan yang bertanggung jawab dapat terlihat dari sikapnya seperti: mau bekerja keras, berusaha untuk tepat waktu, mau menanggung resiko atau sanksi, tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, optimis dalam melaksanakan pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah pada umumnya kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (2011), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). Yang termasuk ke dalam faktor motivator adalah:

1. Prestasi (*achievement*), Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
2. Tanggung jawab (*responsibility*), Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.
3. Kemajuan (*advancement*), Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.
4. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dan pekerjaannya.
5. Penghargaan (*appreciation*), Besar kecilnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

Serangkaian kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan (ketika kondisi tersebut tidak ada). Kondisi ini disebut Faktor *Hygiene*, yang termasuk ke dalam Faktor *Hygiene* antara lain:

1. Gaji: Aspek ini berhubungan dengan upah, kenaikan upah dan harapan karyawan pada upah dari kinerja mereka.
2. Keamanan pekerjaan: Aspek ini berhubungan dengan rasa aman yang dirasakan karyawan saat bekerja.
3. Kondisi kerja: Aspek ini berhubungan dengan kondisi tempat kerja,

lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat karyawan.

4. Prosedur perusahaan: Aspek ini berhubungan dengan pengorganisasian dan manajemen perusahaan yang teratur, peraturan dan administrasi perusahaan.
5. Kepemimpinan: Aspek ini berhubungan dengan cara atasan dalam memberikan bimbingan terhadap bawahannya.
6. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan: Aspek ini berhubungan dengan cara karyawan berinteraksi dengan orang-orang di tempat kerjanya. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor motivator (faktor intrinsik) sebagai objek penelitian.

Selain itu, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab: Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja: Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk Maju: Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
4. Pengakuan Atas Kinerja: Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang Menantang: Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.
6. Keyakinan Individu terhadap Organisasi: Kepercayaan yang memiliki

individu terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang kerap disebut sebagai Kontrak Psikologis.

Selain itu, menurut Cahyo (2015), salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah kontrak psikologis. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kontrak psikologis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan yaitu semakin tinggi kontrak psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kontrak psikologis yang dimiliki, maka semakin rendah motivasi kerja karyawan. Kontrak psikologis yang benar akan memberikan pengaruh kepada sikap dan perilaku individu dalam organisasi

2.1.4 Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi kerja menurut Sardiman (2007) ada tiga, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat sesuatu, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.2 Kontrak Psikologis

2.2.1 Definisi Kontrak Psikologis

Rousseau (1995) mendefinisikan kewajiban sebagai komitmen terhadap

perilaku di masa mendatang yang harus ditepati. Kontrak dapat disampaikan baik secara tertulis, verbal, maupun dalam bentuk ekspresi yang beragam. Namun, ada kontrak yang muncul tanpa disadari keberadaannya karena bersifat informil, yaitu kontrak yang tidak dipaparkan secara langsung dan bersifat tersirat. Salah satu bentuk kontrak yang bersifat informil namun memegang peranan penting dalam dunia kerja adalah kontrak psikologis. Rousseau (1995) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai kepercayaan yang diyakini oleh individu yang terkait dengan perjanjian hubungan antara pihak individu dengan organisasi. Guest dan Conway (dalam Petersitzke, 2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap hubungan dua pihak, individu dan organisasi. Rousseau beserta dengan rekan kerjanya berargumen bahwa pelanggaran terhadap tanggung jawab dan kewajiban akan memberikan dampak yang lebih kuat dibandingkan pelanggaran terhadap harapan subjektif (Rousseau, 1995).

Rousseau (dalam Haq, Jam, Azeem, Ali, & Fatima, 2011) berargumen bahwa bentuk kontrak ini hanya menitik beratkan pada gaji yang tinggi namun tidak ada komitmen pada perusahaan yang terlibat di dalamnya. Pada umumnya, kontrak ini berlaku apabila perusahaan merekrut individu sementara untuk tujuan spesifik. Berbeda dengan kontrak transaksional, kontrak relasional merupakan kontrak untuk periode jangka panjang. Elemen yang tergolong dalam kontrak ini adalah komponen sosio-emosional seperti loyalitas, komitmen, dan kepercayaan (Haq et al., 2011).

Dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis merupakan sekumpulan perjanjian dan komitmen yang tidak tertulis namun ada dalam perjanjian antar dua belah pihak atau lebih. Hubungan ini menitikberatkan pada hubungan timbal balik

antara individu dengan organisasi. Walaupun tidak tertulis secara jelas, tidak dapat dipungkiri bahwa pemenuhan kontrak ini memainkan peran yang cukup besar dalam mengontrol dan memprediksi perilaku individu dalam perusahaan.

Rousseau (dalam Conway dan Briner, 2005) mengemukakan beberapa hal mengenai kontrak psikologis:

- a. Keyakinan yang Mendasari Kontrak Psikologis, Definisi awal mengenal kontrak psikologis menekankan pada keyakinan tentang harapan dan kewajiban (Schein, 1991), sedangkan definisi belakangan ini menekankan pada keyakinan tentang janji-janji (Rousseau, 1995). Penggunaan istilah janji lebih jelas secara konseptual bila dibandingkan dengan harapan maupun kewajiban. Selain itu, istilah janji pun lebih berkaitan dengan ide kontrak. Untuk alasan ini, Conway dan Briner (2005) menggunakan istilah janji sebagai keyakinan utama dalam kontrak psikologis. Dengan kata lain, istilah janji juga mengacu pada kewajiban dan harapan. Kewajiban dan harapan tersebut timbul dari janji-janji. Selain itu, janji dapat dilihat sebagai bagian dari kontrak psikologis.
- b. Sifat Implisit Pada Kontrak Psikologis, Pada awalnya, beberapa ahli seperti Kotler (1973) dan Schein (1991) menjelaskan bahwa kontrak psikologis bersifat implisit. Dewasa ini, para ahli menganggap bahwa kontrak psikologis mengandung janji baik itu yang bersifat eksplisit maupun implisit (Conway dan Briner, 2005). Janji yang bersifat eksplisit muncul dari persetujuan verbal atau tertulis yang dibuat oleh organisasi atau agen dari organisasi. Contoh sebuah janji yang bersifat

- eksplisit yaitu individu akan dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi oleh manajer apabila mencapai target yang ditentukan. Janji tersebut dikatakan oleh agen organisasi secara verbal kepada individunya. Di sisi lain, janji yang bersifat implisit muncul ketika individu telah melakukan upaya maksimal demi kepentingan organisasinya (Conway dan Briner, 2005). Kontrak psikologis muncul ketika individu meyakini bahwa janji perusahaan kepada individu akan sebanding dengan janji individu kepada organisasi (Rousseau, dalam Conway dan Briner, 2005). Sebagai contoh, individu berkeyakinan bahwa organisasi akan menyediakan keamanan kerja dan memenuhi kebutuhan individu apabila individu berusaha dengan maksimal untuk kepentingan organisasi.
- c. Sifat Subjektif Pada Kontrak Psikologis, Kontrak psikologis bersifat subjektif. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai keyakinan terhadap janji kedua belah pihak. Menurut Macneil (dalam Conway dan Briner 2005), setiap orang memiliki keterbatasan dalam memproses stimulus atau informasi yang diterima oleh otaknya (proses kognisi).
 - d. Kontrak Psikologis Bersifat Timbal Balik, Menurut Rousseau (dalam Conway dan Briner, 2005), kontrak psikologis merujuk pada perjanjian yang bersifat timbal balik antara dua pihak antara individu dan agen dari organisasi. Masalah timbal balik ini penting, jika asumsi timbal balik tidak sah, maka akan menjadi sulit untuk menganggap kontrak psikologis sebagai suatu kontrak. Pada dasarnya kontrak

berhubungan dengan teori pertukaran. Konsep pertukaran (exchange) ini terjadi manakala individu merasa berkewajiban untuk membalas terhadap yang lainnya apabila diyakini telah memberikan kontribusi kepada salah satu pihak.

- e. Pihak-Pihak Dalam Kontrak Psikologis, Menurut Rousseau (dalam Conway dan Briner, 2005), definisi kontrak psikologis mengacu pada dua pihak yang melakukan kontrak, yaitu individu dan organisasi atau pemberi kerja. Pada pihak individu, pengukuran mengenal kontrak psikologis dapat dengan mudah diidentifikasi namun permasalahannya terletak pada siapa yang mewakili pihak organisasi.

Kontrak psikologis mengacu pada keyakinan individu terhadap persetujuan yang bersifat timbal balik berupa keyakinan terhadap janji yang dibuat yang mengikat pihak-pihak pada serangkaian kewajiban.

2.2.2 Dimensi Kontrak Psikologis

Menurut Rousseau (2000), terdapat 3 dimensi kontrak psikologis sebagai berikut, yaitu:

1. Kontrak Transaksional (*Transactional Contract*) Pada dasarnya *transactional contract* atau kontrak transaksional bersifat jangka pendek (*short term*) dan berfokus pada aspek pertukaran ekonomis, jenis pekerjaan yang sempit (*narrow*) dan keterlibatan minimal individu dalam organisasi. Terdapat dua dimensi utama yang dikaji dalam kontrak transaksional, yaitu *narrow* dan *short term*:
 - a. *Narrow*: Individu diwajibkan untuk melakukan hanya serangkaian pekerjaan yang dalam kontrak merupakan pekerjaan yang

diperhitungkan dalam imbal jasa. Organisasi membatasi keterlibatan individu dalam organisasi dan memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan.

- b. *Short Term*: Individu tidak memiliki kewajiban untuk tetap berada di organisasi selamanya dan berkomitmen untuk berpartisipasi hingga batas waktu tertentu. Organisasi menawarkan hubungan yang hanya untuk jangka waktu tertentu dan tidak berkewajiban untuk menjamin perkembangan individu dalam jangka panjang. Kontrak transaksional dikarakteristikan dengan perjanjian yang bersifat moneter dengan keterlibatan individu yang terbatas dalam organisasi maupun hubungannya dengan individu lain di organisasi sehingga tampak perbedaan yang signifikan dengan konsep kontrak relasional.
2. Kontrak Relasional (*Relational Contract*), *Relational Contract* atau kontrak relasional memiliki jangka waktu yang panjang tetapi berakhirnya tidak dapat ditentukan. Jenis kontrak ini juga melibatkan faktor sosio-emosional, seperti kepercayaan, keamanan, dan loyalitas. Masing-masing pihak berharap terjadi hubungan timbal balik (*reciprocal*). Menurut Macneil, (dalam Rousseau, 2000), kontrak relasional dikarakteristikan dengan hubungan jangka panjang. Lebih lanjut, kontrak relasional tidak terbatas waktu, memperkenalkan suatu hubungan yang terus menerus antara individu dan organisasi, melibatkan pertukaran uang dan non- *monetary reward* seperti loyalitas timbal balik, dukungan, seperti pelatihan dan kesempatan pengembangan jangka panjang dalam organisasi. Rousseau (2000)

menyimpulkan bahwa kontrak relasional menyangkut dua dimensi, yaitu dimensi *stability* dan *loyalty*.

- a. *Stability*: Individu diwajibkan untuk bekerja pada organisasi untuk jangka waktu yang relatif lama dan melakukan hal-hal lain untuk mempertahankan pekerjaannya. Organisasi dalam hal ini menawarkan paket kompensasi yang stabil dan hubungan jangka panjang.
- b. *Loyalty*: Individu diwajibkan untuk mendukung organisasi, menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap kebutuhan dan kepentingan organisasi. Selain itu, individu diharapkan menjadi anggota organisasi yang baik. Organisasi sebaliknya memberikan komitmen untuk menjamin kesejahteraan dan kebutuhan individu beserta keluarganya.
- c. *Balanced Contract*, *Balanced Contract* merupakan perpaduan antara sifat dari kontrak transaksional dan relasional (Rousseau, 2000). *Balanced contract* bersifat dinamis dan open-ended yang berfokus pada keberhasilan organisasi dan kesempatan individu untuk mengembangkan diri. Baik pihak individu maupun organisasi saling memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan pengembangan. *Balanced Contract* terdiri dari *external employability*, *internal advancement* dan *dynamic performance*.

- 1) *External employability* meliputi pengembangan diri di luar organisasi, Pada aspek ini, individu memiliki kewajiban untuk mengembangkan keterampilan berharga (*marketable skills*) di luar organisasi. Sedangkan kewajiban organisasi yaitu

meningkatkan hubungan kerja jangka panjang baik di dalam maupun di luar organisasi.

2) *Internal advancement* meliputi pengembangan karir dalam pasar tenaga kerja internal. Individu berkewajiban untuk mengembangkan keterampilan yang dihargai oleh organisasi saat ini. Di samping itu, organisasi berkewajiban untuk menciptakan kesempatan pengembangan diri kepada masing-masing individu di dalam organisasi.

3) *Dynamic performance* meliputi kewajiban individu untuk melakukan hal-hal yang baru dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi agar menjadi perusahaan yang kompetitif. Sedangkan kewajiban organisasi yaitu membantu individu dalam meningkatkan pembelajaran.

4) *Transisional (Transitional)*, Dimensi ini menjelaskan perubahan kognisi yang dapat timbul sebagai dampak dari perubahan dan transisi perusahaan yang bertentangan dengan pengaturan tenaga kerja sebelumnya.

Dimensi ini dapat dibagi menjadi:

- a. Ketidakpercayaan: karyawan meyakini bahwa perusahaan memberikan informasi yang bercampur aduk dan tidak konsisten sehingga menimbulkan ketidakpercayaan pada pihak perusahaan.
- b. Ketidakpastian: karyawan merasa tidak yakin akan tanggungjawabnya terhadap pihak perusahaan.
- c. Erosi: karyawan memperkirakan bahwa di masa mendatang, akan

menerima hasil dari kontribusi yang telah diberikannya dalam jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan hasil yang di dapatkan di masa lalu

2.3 Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja

Menurut beberapa penelitian terdahulu, didapatkan hasil bahwa kontrak psikologis memiliki hubungan secara langsung dengan motivasi kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ela Meisha (2017) dengan judul Hubungan antara Kontrak Psikologis dengan Motivasi Kerja pada Karyawan. Didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada karyawan ($r=0,765$; $p=0,000$) dengan sumbangan efektif kontrak psikologis terhadap motivasi kerja sebesar 58,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis yang dimiliki individu di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kontrak psikologis merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi munculnya motivasi kerja.

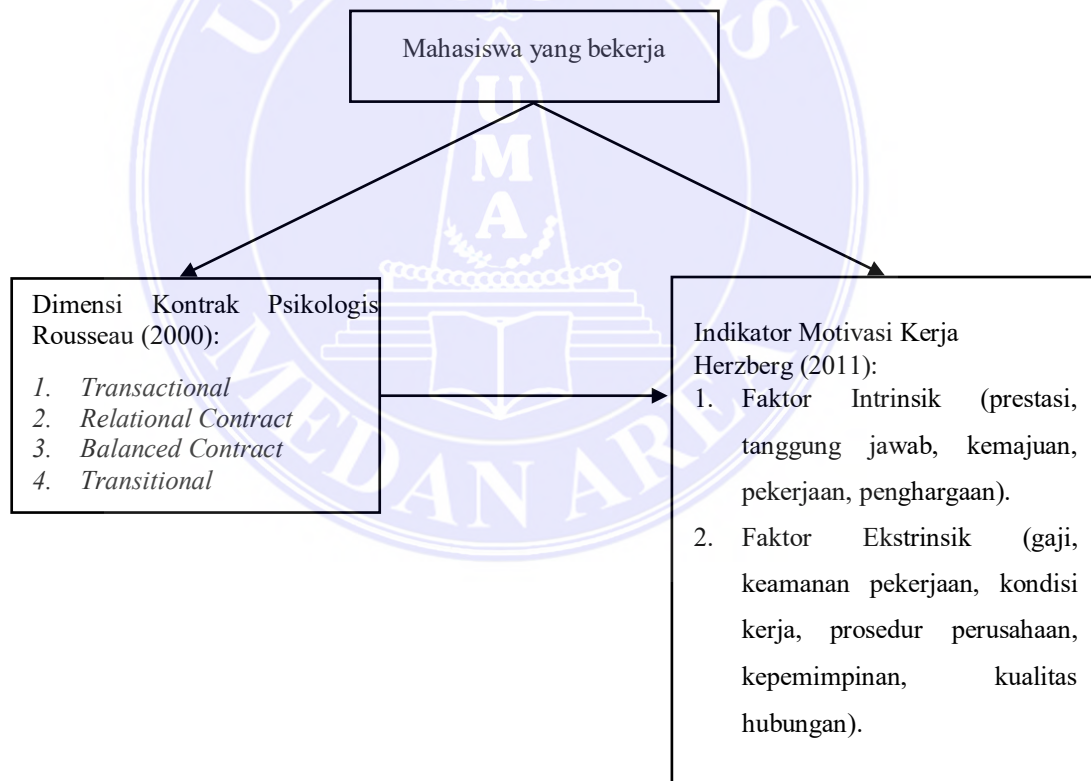
Penelitian lain oleh Ahmad Nashrul (2017), dengan judul Hubungan antara Kontrak Psikologis dengan Motivasi Kerja *Driver Go-Jek* di Jakarta. Didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan kontrak psikologis yang kuat pada kontrak psikologis balance dengan motivasi kerja, dan hubungan yang sedang pada kontrak psikologis relational dan transactional dengan motivasi kerja, dan hubungan yang rendah pada kontrak psikologis transtitional dengan motivasi kerja. Adapun hal-hal yang membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah dalam pemilihan subjeknya. Peneliti melihat ada banyak sekali penelitian

mengenai hubungan kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada karyawan, namun belum ada penelitian yang membahas tentang hubungan kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hal ini yang juga dapat menjadi kekhasan dalam penelitian ini.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Judul penelitian: “Hubungan Kontrak Psikologis dengan Motivasi Kerja Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang bekerja”

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kampus Universitas Medan Area, yang berlokasi di Jalan Setia Budi, Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan, penelitian ini direncanakan berlangsung dari tanggal 23 Juli 2023 sampai 27 Juli 2023

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Skala merupakan mekanisme pengumpulan data melalui tulisan-tulisan tentang pertanyaan atau pernyataan untuk mengukur variabel tertentu. Menurut Azwar (1999) karakteristik dari skala psikologi yaitu stimulus berupa pernyataan ataupun pertanyaan yang dapat mengungkapkan indikator perilaku responden, indikator perilaku diungkapkan melalui item-item, respon jawaban subjek dapat diterima selama diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hadi (2000) mengungkapkan skala psikologis dapat mengungkapkan laporan diri (*self-report*). Azwar (2010) juga mengemukakan bahwa metode skala dapat menggambarkan aspek kepribadian individu, dapat merefleksikan diri yang biasanya tidak disadari responden yang bersangkutan, responden tidak menyadari arah jawaban ataupun kesimpulan yang diungkapkan pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan penskalaan model skala likert.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala motivasi kerja dan skala kontrak psikologis.

1. Skala Motivasi Kerja

Item-item skala motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan skala milik Ela Meisha (2017), menggunakan teori Herzberg dengan lima faktor motivator (faktor instrinsik) yakni :

1. prestasi
2. tanggung jawab
3. kemajuan

2. Skala Kontrak Psikologis

Item-item skala kontrak psikologis dalam penelitian ini menggunakan skala milik Sandeep Kumar (2012) yang menggunakan teori Rousseau dengan empat konsep dasar pengukuran kontrak psikologis yakni :

1. relasi
2. keseimbangan
3. transaksional
4. transisional

Pernyataan dalam alat ukur berbentuk skala Likert yang terbagi atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Cara pengukuran menggunakan tingkat kesesuaian sikap skala 1-5 yakni untuk item favorable pernyataan sangat setuju (SS) bernilai 5, setuju (S) bernilai 4, netral (N) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, sangat tidak setuju (STS) bernilai 1, untuk item unfavorable bernilai sebaliknya Metode pengambilan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Pada model penskalaan ini terdapat dua jenis pernyataan, yaitu favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable

merupakan pernyataan positif yang mendukung objek sikap yang diungkap, sedangkan pernyataan unfavourable merupakan pernyataan negatif yang tidak mendukung objek sikap yang hendak diungkap (Azwar, 2000).

3.2.2 Alat

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa system operasi Microsoft Windows 13. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 22.0 for windows. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu Microsoft Excel 2013.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Tujuan metode penelitian korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2003). Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Kelas Malam Universitas Medan Area yang bekerja.

3.3.2. Identifikasi Variabel

Variabel utama dalam Penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (Y) : Motivasi Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Kontrak Psikologis

3.3.3. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Schermerhorn (2012), motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

2. Kontrak Psikologis

Rousseau (1995) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai kepercayaan yang diyakini oleh individu yang terkait dengan perjanjian hubungan antara pihak individu dengan organisasi. Guest dan Conway (dalam Petersitzke, 2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap hubungan dua pihak, individu dan organisasi. Rousseau beserta dengan rekan kerjanya berargumen bahwa pelanggaran terhadap tanggung jawab dan kewajiban akan memberikan dampak yang lebih kuat dibandingkan pelanggaran terhadap harapan subjektif (Rousseau, 1995).

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2016).

Populasi harus dibatasi dan ditegaskan sampai batas tertentu yang dapat

dipergunakan untuk menentukan sampel. Hal ini ditegaskan lagi bahwa suatu hal yang diperhatikan homogenitasnya (persamaan karakteristik). Apabila populasi itu homogen, maka pengambilan sampel akhir tidak ada permasalahan. Populasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah mahasiswa aktif Universitas Medan Area Fakultas Psikologi yang bekerja dan mengikuti kelas malam, yang berjumlah 124 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2012). Penentuan jumlah sampel yang akan diambil dipergunakan rumus Slovin (Sanusi, 2011). Dengan ketentuan

sebagai berikut:
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Contoh/Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai Kritis (batas ketelitian) yang digunakan (persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan populasi), yaitu 10 %.

Dengan populasi sebanyak 124 dan dengan kesalahan yang dapat ditolerir 10% maka didapat sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 responden sampel.

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,1)^2} = 55,35.$$

3.5 Prosedur Kerja

Pada tahap ini, peneliti membuat konstruksi alat ukur berupa skala untuk mengukur kontrak psikologis dan motivasi kerja. Penyusunan skala ini dimulai dengan membuat *blue-print* aitem-aitem yang ingin diberikan. Skala kontrak psikologis terdiri dari 23 buah aitem, sedangkan skala motivasi kerja terdiri dari 17 buah aitem. Setiap respon terdiri dari 5 buah alternatif jawaban. Skala dibuat dalam bentuk kuesioner *Google Form*. Setelah perancangan skala selesai, peneliti melakukan uji coba alat ukur. Data hasil uji coba alat ukur langsung digunakan sebagai data hasil penelitian, dengan kata lain penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai. Setelah skala terkumpul, peneliti melakukan analisis aitem yang dilakukan secara kuantitatif menggunakan program SPSS versi 22.0 *for windows* untuk mengetahui daya beda aitem dan nilai reliabilitas skala.

Peneliti memakai kriteria pemilihan aitem berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,3. Kriteria ini diambil karena semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 daya pembedanya dianggap memuaskan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian. Peneliti akan menjabarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, dan juga saran yang berguna bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan topik yang sama.

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang bekerja, dengan korelasi sebesar sebesar 0,758, dimana semakin tinggi tingkat kontrak psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan mahasiswa.
2. koefisiensi determinan (r^2) dari hubungan antar variabel X (Kontrak Psikologis) dengan variabel Y (Motivasi kerja) sebesar 0.574. Ini menunjukkan bahwa Kontrak Psikologis berkontribusi terhadap Motivasi Kerja sebesar 57.4%, sehingga tingginya Motivasi kerja akan Mengikuti Kontrak Psikologis mereka berdasarkan perbandingan nilai rata-rata (mean) hipotetik dengan nilai rata-rata (mean) empirik.
3. Berdasarkan hasil analisis data deskriptif disimpulkan bahwa tingkat kontrak psikologis yang dimiliki oleh mahasiswa dinilai tinggi, hal ini dilihat melalui hasil dari *mean* empirik (87,5) yang lebih besar dari *mean* hipotetik (69).
4. Didapatkan hasil bahwa tingkat motivasi kerja pada mahasiswa dinilai tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil *mean* empirik motivasi kerja (68) yang lebih

besar dari *mean* hipotetik motivasi kerja (51).

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada Perusahaan: Adanya kontrak psikologis mampu meningkatkan keyakinan karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan baik, semangat dalam menghadapi tantangan kerja, serta akan termotivasi untuk memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.
2. Saran kepada Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini hanya menekankan pada variabel kontrak psikologis saja, sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat diungkap. Maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengungkap variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini
3. Saran kepada Mahasiswa, Penelitian ini meneliti tentang kontrak psikologis dan motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber literatur yang dapat dilihat mahasiswa yang bekerja untuk mempertahankan motivasi kerja yang tinggi di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Myer, J.P (1997). *Commitment in the work place: Theory, research, and application*. California: SAGE Publication, Inc.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arjanggi, R., & Kusumaningsih, L. P. S. (2016). The Correlation between Social Anxiety and Academic Adjustment among Freshmen. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 104–107.
- Azwar, S. (1999). *Reliabilitas dan validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyo, D. (2015). Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bahtera Bersaudara Krian Psikologia, *Psikologia*, 3(1).
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fadillah, B & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2013*, 1-9.
- Felix, T., Marpaung, W., & El Akmal, M. (2019). Peranan Kecerdasan Emosional pada Pemilihan Strategi *Coping* pada Mahasiswa yang Bekerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8 (1), 39- 56.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*, New York, Prentice Hall, 2012.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Herzberg, F. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Lubis, R., Irma, N. H., Wulandari, R., Siregar, K., Tanjung, N. A., Wati, T. A., & Syahfitri, D. (2015). *Coping Stress* pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Diversita*, 1(2).
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Meisha, Ela (2017). *Hubungan Kontrak Psikologis dengan Motivasi Karyawan*.
- Owen, M. S., Kavanagh, P. S., & Dollard, M. F. (2018). *An Integrated Model of Work-study Conflict and Work-study Facilitation*. *Journal of Career Development*, 45 (5), 504-517.

- Poerwanti, E. (1994). *Dasar-dasar Metode Penelitian*. Malang: UMM Press
- Robbins, P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, P., Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Rousseau, D., Schalk, R., Schalk, M. R., & Schalk, R. (Eds.). (2000). *Psychological Contracts in Employment: Cross-national Perspectives*. Sage.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E.H. (1991). *Psikologi Organisasi; Seri Manajemen No. 80* (Alih Bahasa: Iman, N). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Schermerhorn, John R. (2012). *Exploring Management, 3th ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zeichmeister, J. S. (2012). *Research Methods in Psychology (9th ed.)*. Singapore: McGraw Hill.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Suryabrata, S. (2003). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Tolentino, C.R (2013). *Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. International Journal of Information Technology and Business Management*, 15 (1).





SKALA MOTIVASI KERJA

PUTARAN PERTAMA Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	92,12	69,198	,295	,843
Aitem2	91,66	69,520	,443	,831
Aitem3	91,69	68,418	,538	,826
Aitem4	91,70	66,859	,258	,816
Aitem5	91,85	68,270	,267	,825
Aitem6	91,65	66,674	,147	,824
Aitem7	91,48	68,313	-,555	,825
Aitem8	91,94	69,774	,706	,836
Aitem9	91,71	67,905	,604	,822
Aitem10	92,04	69,089	,358	,837
Aitem11	91,56	68,835	,517	,827
Aitem12	91,51	68,050	,675	,820
Aitem13	91,72	68,406	,447	,831
Aitem14	92,15	68,189	,429	,832
Aitem15	92,64	60,677	,182	,850
Aitem16	91,58	68,072	,599	,841
Aitem17	91,65	69,059	,504	,832
Aitem18	92,04	69,089	-,081	,841
Aitem19	93,89	61,581	,627	,887

Aitem20	93,89	60,451	,615	,886
Aitem21	91,51	68,050	,675	,820
Aitem22	93,66	63,069	,429	,891
Aitem23	94,36	64,291	,285	,894
Aitem24	93,73	59,505	,798	,882
Aitem25	93,74	59,063	,827	,881

Item dinyatakan valid jika R hitung > R tabel, dengan R tabel pada penelitian ini adalah 0,30 sehingga item4, item5, item6, item7, item14, item16, item18, dan item 23 dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan.

PUTARAN KEDUA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	62,13	49,123	,595	,843
Aitem2	61,65	49,520	,620	,831
Aitem3	61,74	48,165	,415	,826
Aitem8	61,51	49,265	,547	,824
Aitem9	61,65	47,165	,555	,825
Aitem10	62,40	49,192	,358	,836
Aitem11	61,58	48,167	,604	,822

Aitem12	61,15	48,264	,367	,855
Aitem13	61,25	48,165	,631	,839
Aitem15	62,75	40,103	,304	,861
Aitem17	61,19	49,176	,539	,845
Aitem19	63,02	41,715	,698	,837
Aitem20	63,25	40,265	,404	,854
Aitem21	61,52	48,651	,431	,853
Aitem22	63,14	43,125	,712	,834
Aitem24	63,76	49,426	,593	,841
Aitem25	63,74	49,126	,672	,801

Ke 17 item dinyatakan Valid karena semua R hitung pada item > R tabel, dengan R tabel pada penelitian ini adalah 0,30.

SKALA KONTRAK PSIKOLOGIS

PUTARAN PERTAMA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	106,49	157,061	,460	,947
Aitem2	106,50	169,020	,410	,948
Aitem3	106,70	160,394	,671	,946
Aitem4	106,63	154,902	,168	,946
Aitem5	106,97	157,686	,456	,947

Aitem6	106,75	154,412	,298	,947
Aitem7	106,78	161,749	,649	,946
Aitem8	107,08	155,387	,281	,947
Aitem9	106,92	162,256	,698	,946
Aitem10	107,05	162,917	,192	,946
Aitem11	107,29	152,370	,541	,947
Aitem12	107,31	155,166	,403	,948
Aitem13	107,01	165,424	,474	,947
Aitem14	106,84	156,217	,593	,947
Aitem15	106,65	155,523	,618	,947
Aitem16	106,44	154,592	,635	,947
Aitem17	106,28	157,335	,487	,947
Aitem18	106,57	164,914	,641	,947
Aitem19	106,53	168,029	,509	,947
Aitem20	106,77	154,563	,439	,948
Aitem21	107,63	160,801	,178	,950
Aitem22	106,71	159,945	-,265	,948
Aitem23	106,64	155,404	,576	,947
Aitem24	106,76	165,659	,219	,947
Aitem25	108,22	155,668	,374	,953
Aitem26	106,78	152,375	,753	,946
Aitem27	106,72	155,315	,506	,947
Aitem28	107,27	156,260	,389	,948
Aitem29	106,75	161,967	,713	,946
Aitem30	106,71	156,208	,527	,947

Item dinyatakan valid jika R hitung > R tabel, dengan R tabel pada penelitian ini adalah 0,30 sehingga aitem 4, aitem 6, aitem 8, aitem 10, aitem 21, 22, dan aitem 24 dinyatakan tidak valid dan

harus dihilangkan. Hasil analisa tahappertama dengan reduksi item nomor 4, 6, 8, 10, 21, 22, dan 24.

1. PUTARAN KEDUA

Reliability Statistics

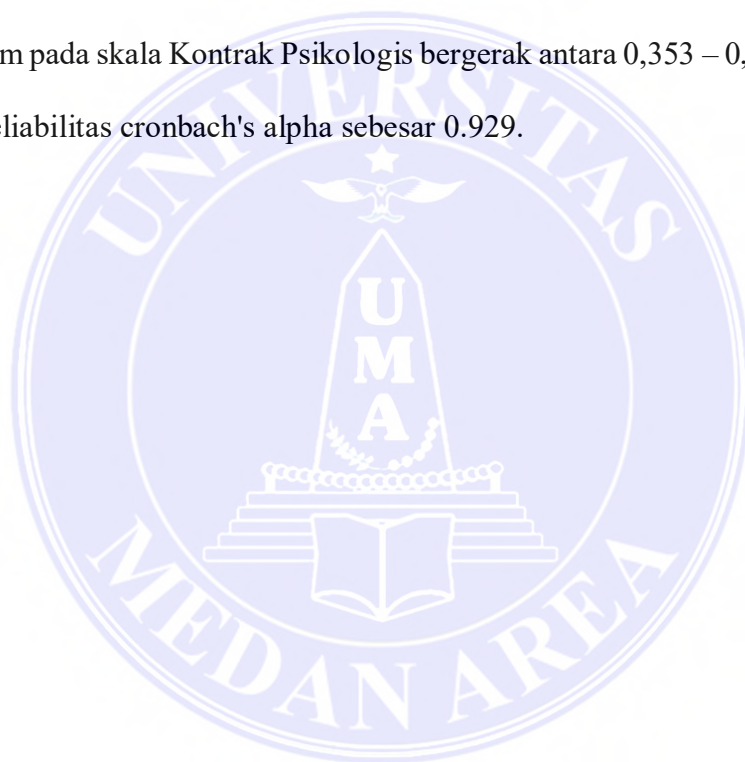
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	86,49	137,061	,371	,929
Aitem2	86,50	149,020	,664	,925
Aitem3	86,70	140,394	,677	,924
Aitem5	86,97	137,686	,641	,925
Aitem7	86,78	141,749	,550	,926
Aitem9	86,92	142,256	,611	,925
Aitem11	87,29	132,370	,619	,925
Aitem12	87,31	135,166	,620	,925
Aitem13	87,01	145,424	,548	,926
Aitem14	86,84	136,217	,741	,924
Aitem15	86,65	135,523	,510	,927
Aitem16	86,44	134,592	,538	,926
Aitem17	86,28	137,335	,592	,925
Aitem18	86,57	144,914	,631	,925
Aitem19	86,53	148,029	,353	,930
Aitem20	86,77	134,563	,416	,928
Aitem23	86,64	135,404	,443	,929
Aitem24	86,76	145,659	,371	,929

Aitem25	86,65	135,229	,538	,923
Aitem26	86,44	145,914	,524	,901
Aitem27	80,65	158,029	,621	,925
Aitem28	89,44	144,914	,353	,929
Aitem29	84,33	138,029	,548	,921
Aitem30	87,29	137,335	,741	,954

Ke 23 item dinyatakan Valid karena semua R hitung pada item > R tabel, dengan R tabel pada penelitian ini adalah 0,30. Angka validitas item pada skala Kontrak Psikologis bergerak antara 0,353 – 0,741 dan nilai Reliabilitas cronbach's alpha sebesar 0.929.





Lampiran B
Hasil Uji Asumsi dan Hasil Uji Korelasi

A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MK	KP
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66.84	85.75
	Std. Deviation	7.741	7.543
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.094
	Positive	.095	.094
	Negative	-.079	-.073
Test Statistic		.095	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231	.257

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
KP *MK	Between Groups	(Combined)	2183.136	22	99.233	3.571	.001
		Linearity	1763.524	1	1763.524	63.458	.000
		Deviation from Linearity	419.612	21	19.982	.719	.784
		Within Groups	889.300	32	27.791		
Total			3072.436	54			

C. UJI KORELASI
Correlations

		MK	KP
MK	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
KP	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

D. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.566	4.970

a. Predictors: (Constant), MK



Lampiran C
Data Mentah Subjek Penelitian

SKALA I																	
Subjek	Aitem																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Subjek 1	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2
Subjek 2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	3
Subjek 3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
Subjek 4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	1
Subjek 5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Subjek 6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
Subjek 7	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
Subjek 8	5	5	4	3	4	4	5	4	1	4	4	5	4	5	4	2	3
Subjek 9	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4
Subjek 10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4
Subjek 11	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	2	1	2
Subjek 12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5
Subjek 13	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
Subjek 14	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
Subjek 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 16	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4
Subjek 17	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	2	4	3	4	2	4	2
Subjek 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	2	4	1	2
Subjek 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
Subjek 21	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5
Subjek 22	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	2	4	1	4	1	2	2
Subjek 23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 24	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
Subjek 25	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5
Subjek 26	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5
Subjek 27	4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	2	4	1	4	2	3	2
Subjek 28	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	5	2
Subjek 29	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	2	1	3	3	2
Subjek 30	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	1	3	3	2	4
Subjek 31	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
Subjek 32	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Subjek 33	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2
Subjek 34	5	4	4	3	4	4	5	4	1	2	3	4	1	5	1	2	5
Subjek 35	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2
Subjek 36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Subjek 37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5	2	4	2
Subjek 38	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
Subjek 39	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5
Subjek 40	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	2	3
Subjek 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	5	2	4
Subjek 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 43	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	5	2	4	5	5	5	5
Subjek 44	4	3	2	4	3	5	4	3	4	3	4	2	3	2	2	5	2
Subjek 45	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
Subjek 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3
Subjek 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	5	2	1
Subjek 48	4	4	3	2	3	4	5	2	2	4	4	3	2	2	2	3	2

Subjek 49	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	3	3	2	4	5
Subjek 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
Subjek 51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
Subjek 52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subjek 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5
Subjek 54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2
Subjek 55	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	5	2	2	5	5




SKALA II																							
Subjek	Aitem																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Subjek 1	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	2	4	2	4	3	2	2	2
Subjek 2	4	5	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	2	5
Subjek 3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5
Subjek 4	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5
Subjek 5	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
Subjek 6	4	3	4	3	5	4	5	2	2	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2
Subjek 7	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	3	5
Subjek 8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2
Subjek 9	3	5	4	5	1	5	3	5	4	3	4	2	2	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5
Subjek 10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2
Subjek 11	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	1	1	2	4	2
Subjek 12	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	2	3	4
Subjek 13	2	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2
Subjek 14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	2	4
Subjek 15	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	2	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
Subjek 16	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	1	2	1	2	2
Subjek 17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	2	2	1	3	4	5
Subjek 18	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	2	1	3	2	2	1
Subjek 19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Subjek 20	4	3	3	4	5	4	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3
Subjek 21	4	4	5	4	5	5	4	2	3	2	2	2	2	3	5	4	5	2	5	5	5	4	5
Subjek 22	5	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	1	1	4	2	1	2
Subjek 23	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	2	3
Subjek 24	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	1	3	2	2	1
Subjek 25	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Subjek 26	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	1	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5
Subjek 27	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	1	1	1	4	1
Subjek 28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1	2	1
Subjek 29	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	2	4	1	4	2	2
Subjek 30	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2
Subjek 31	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Subjek 32	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Subjek 33	4	4	5	4	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
Subjek 34	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	4	3	4	5	5	1	1	2
Subjek 35	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Subjek 36	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Subjek 37	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	2	2	5	5	5	3	5
Subjek 38	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4
Subjek 39	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5
Subjek 40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	2	4	3	4	5	1	5	2	5	2
Subjek 41	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	1	3	2	2	1
Subjek 42	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Subjek 43	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5
Subjek 44	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	5	5	5	5	4	1	2	3	2	3
Subjek 45	4	4	3	3	4	5	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
Subjek 46	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	3	1
Subjek 47	3	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	3	4	5	5	4	5	5
Subjek 48	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	5	4	5	2	2	4

Subjek 49	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	1	3	1	2	3
Subjek 50	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2
Subjek 51	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	5	3	5	4	3
Subjek 52	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
Subjek 53	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5
Subjek 54	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	2	2
Subjek 55	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3





 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 301/FPSI/01.10/II/2023 17 Februari 2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan Administrasi Keuangan Universitas Medan Area di Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ajje Mas Agung
NPM : 188600374
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

17/2-2023


untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Medan Area, Universitas Medan Area Kampus II, Jl. Setia Budi No. 79 B, Tj. Rejo, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20112 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat inemberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Lutfi Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

WAKIL DEKAN BIDANG PENDIDIKAN, PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT	
DIAJUKAN DAN DITERIMA	
H. K. Adm	
1. SARJANA	<input checked="" type="checkbox"/>
2. MELAKUKAN	<input checked="" type="checkbox"/>
3. ...	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ...	<input checked="" type="checkbox"/>
5. DIPERDAMAI	<input checked="" type="checkbox"/>



Nomor : 355/FPSI/01.10/II/2023 21 Februari 2023
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan
Selesai Pengambilan Data

Yth, Ibu Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan Administrasi Keuangan
Universitas Medan Area
Di -
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Ibu bahwa mahasiswa kami tersebut dibawah ini :

Nama : Ajie Mas Agung
Npm : 188600374
Fakultas/Program Studi : Psikologi/Illmu Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan judul *"Hubungan Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas medan Area"*. Bersama kami mohon kepada Ibu kiranya dapat mengeluarkan Surat Keterangan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terhitung mulai tanggal 11 Januari 2023 s.d 16 Januari 2023.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

WAKIL REKTOR BIDANG PENGEMBANGAN SDM DAN ADMINISTRASI KEUANGAN	
TUJUAN DAN CATATAN: Yth. Kabag Adm	1. SURAT 2. PELAMAR 3. TULISAN 4. PROSES 5. DIFEDERASI 6. MANUFAKTUR 7. PENGANTARAN 8. DITAHAN
	An. Dekan, Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Lili Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
	67 23/2-2023
Tembusan - Mahasiswa Ybs - Arsip	



**Lampiran E
Skala Penelitian**

RAHASIA

No

SKALA PENELITIAN



Kata Pengantar

Assalamualaikum wr. wb, salam sejahtera bagi kita semua. Perkenalkan nama saya Ajie Mas Agung, dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saat ini sedang melaksanakan penelitian sebagai satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Saya memohon kesediaan saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Saya telah menyediakan beberapa pernyataan di bawah ini, untuk itu saya harap anda membaca dengan cermat petunjuk yang telah dijabarkan untuk memudahkan pengisian kuisisioner ini. Semua jawaban beserta identitas saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Cara menjawab pernyataan akan dijelaskan lebih lanjut dalam petunjuk pengisian

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu kelancaran dalam penyebaran dan pengisian skala ini.

Hormat Saya,
Peneliti

Ajie Mas Agung
188600374

LEMBAR IDENTITAS

Sebelum Anda mengisi skala, mohon melengkapi data diri di bawah ini:

Nama/Inisial :

Umur :

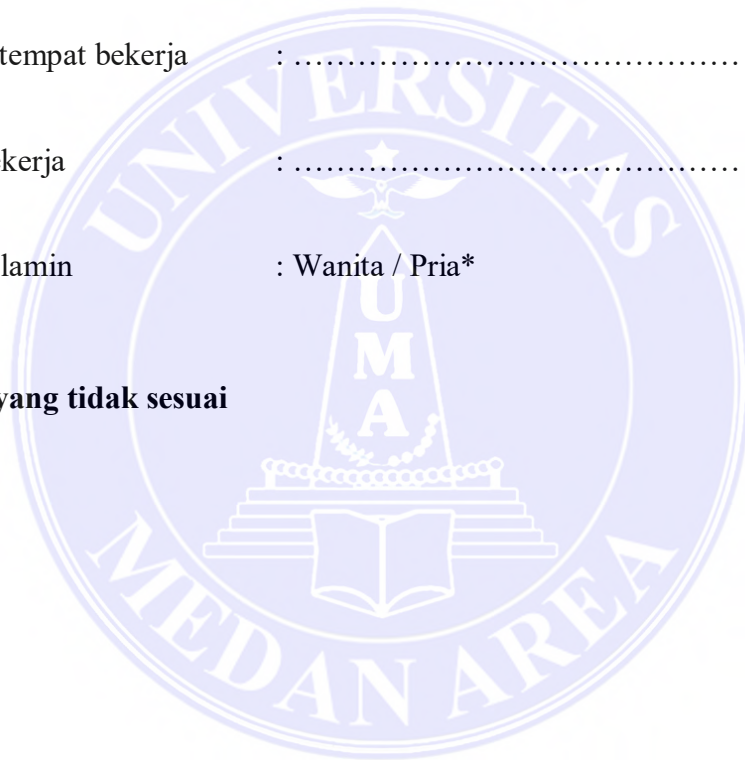
Semester :

Instansi/tempat bekerja :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin : Wanita / Pria*

***Coret yang tidak sesuai**



PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan, bacalah dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan yang tersedia disebelah kanan pernyataan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan anda. Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 5 pilihan, yaitu:

- SS** : bila anda merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan tersebut.
- S** : bila anda merasa Sesuai dengan pernyataan tersebut.
- N** : bila anda merasa Netral dengan pernyataan tersebut.
- TS** : bila anda merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.
- STS** : bila anda merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan tersebut.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.		X			

Jika Anda ingin mengganti jawaban, beri tanda = (coret) pada jawaban yang salah dan beri tanda X (silang) pada kolom jawaban yang Anda anggap paling sesuai.

Contoh Koreksi Jawaban:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.	X	X			

*Bila Anda telah selesai mengisi skala ini, mohon diperiksa kembali jawaban Anda dan diharapkan jangan sampai ada nomor yang terlewat

Skala I

No.	Aitem	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu mencapai hasil yang diinginkan karena kerja keras.					
2.	Tanggung jawab kerja yang diberikan membuat saya lebih bersemangat.					
3.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit karena khawatir tidak mampu menyelesaikannya.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan.					
5.	Kemampuan saya dalam bekerja lebih baik bila perusahaan memberikan pelatihan sesuai bidang pekerjaan.					
6.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karirnya.					
7.	Saya mampu memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.					
8.	Saya mendapat kesempatan promosi ketika mampu bekerja sesuai atau melebihi target.					
9.	Saya tidak diberikan kompensasi walaupun sudah bekerja melebihi target.					
10.	Saya hanya bekerja dengan baik apabila mendapatkan pujian dari atasan.					
11.	Kesesuaian tugas dengan keahlian yang dimiliki dapat menambah rasa percaya diri dalam menyelesaikan tantangan kerja.					
12.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target demi kemajuan perusahaan.					
13.	Saya memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin agar semua pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.					
14.	Kerja keras yang saya lakukan tidak berdampak apapun pada daya saing perusahaan dengan organisasi lain.					
15.	Ketika jam kerja selesai, saya meninggalkan pekerjaan meskipun masih ada pekerjaan yang belum terselesaikan.					
16.	Tugas yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
17.	Saya tidak merasakan manfaat atas pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.					
18.	Saya enggan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.					
19.	Potensi yang saya miliki tidak berguna untuk perusahaan.					
20.	Saya merasa senang karena mendapatkan keterampilan baru selama bekerja.					

21.	Kewajiban yang saya miliki harus dikerjakan dengan baik.					
22.	Bekerja tepat waktu bukan prioritas utama saya.					
23.	Saya panik ketika menghadapi masalah dalam bekerja sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.					
24.	Saya tidak mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.					
25.	Saya bersedia untuk menyelesaikan tugas yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya.					



Skala II

No	Aitem	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memperkuat hubungan kerja di dalam perusahaan karena perusahaan dapat menjamin masa depan karyawan.					
2.	Saya merasa bahwa perusahaan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya.					
3.	Saya akan terus mengembangkan keterampilan yang dimiliki agar lebih berharga bagi perusahaan.					
4.	Saya terlibat dalam pekerjaan semata-mata agar lebih diperhatikan oleh atasan.					
5.	Saya dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan sesuai area kerja saya.					
6.	Saya percaya bahwa perubahan peraturan yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan lebih tertantang untuk meningkatkan kinerja yang produktif.					
7.	Saya tidak yakin perusahaan dapat mengelola sumber daya karyawan dengan kompeten.					
8.	Saya tidak ingin mencari pekerjaan di tempat lain.					
9.	Saya tidak mudah percaya terhadap jaminan masa depan yang dijanjikan perusahaan.					
10.	Atasan saya tidak berbagi informasi penting dengan saya.					
11.	Prestasi kerja yang saya peroleh tidak berpengaruh pada perkembangan karir.					
12.	Saya senang terlibat dalam kegiatan yang ada di perusahaan guna memperluas wawasan yang saya miliki.					
13.	Adanya target kerja yang ditetapkan perusahaan membuat saya tertantang untuk bekerja lebih baik lagi.					
14.	Jalur karir saya dalam perusahaan tidak direncanakan dengan jelas.					
15.	Sulit untuk memprediksi perubahan peraturan kerja yang ada di perusahaan.					
16.	Saya merasa tidak perlu terlibat dalam kegiatan perusahaan yang menguras banyak waktu dan tenaga.					
17.	Saya merasa prestasi kerja karyawan sangat dihargai oleh perusahaan.					
18.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk promosi.					

19.	Saya merasa tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan ini.					
20.	Saya termotivasi untuk berusaha demi kemajuan masa depan saya di perusahaan.					
21.	Adanya manajemen yang baik dalam perusahaan dapat menciptakan iklim perusahaan yang kondusif.					
22.	Loyalitas saya terhadap perusahaan hanya karena berdasarkan ketentuan kontrak kerja saja bukan dorongan dari diri sendiri.					
23.	Setiap kali ada kesempatan untuk mengikuti pelatihan, saya segera berpartisipasi demi pengembangan diri.					
24.	Saya merasa bahwa ada ketidaksinambungan antara perkataan dengan perbuatan dari atasan.					
25.	Bagi siapapun yang bekerja dengan baik bisa mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan.					
26.	Saya memiliki kesempatan untuk dipromosikan jika bekerja keras.					
27.	Imbalan yang saya dapatkan tidak sebanding dengan usaha yang telah dilakukan.					
28.	Perusahaan kurang memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi.					
29.	Usaha yang saya lakukan lebih dari apa yang saya dapatkan dari perusahaan tempat saya bekerja.					
30.	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan ini.					

Mohon di periksa kembali bahwa jawaban dari saudara/i tidak ada yang terlewatkan.

TERIMA KASIH