

KONTRAK PSIKOLOGIS PADA TINGKAT MIDDLE MANAGER

TESIS



Oleh

MULIA SIREGAR
NPM. 071804020

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2009**

KONTRAK PSIKOLOGIS PADA TINGKAT MIDDLE MANAGER

TESIS

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Magister Psikologi
Program Pascasarjana Universitas Medan Area**



Oleh

**MULIA SIREGAR
NPM. 071804020**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2009**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Kontrak Psikologis Pada Tingkat Middle Manager

N a m a : Mulia Siregar

N P M : 071804020

Menyetujui

Pembimbing I



Prof., Dr., Lahmuiddin Lubis, M.Ed.

Pembimbing II



Rahmi Lubis., S.Psi., M.Psi.

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr., Abdul Munir., M.Pd.

Direktur



Drs. Heri Kusmanto., MA.

Telah diuji pada Tanggal 25 April 2009

N a m a : Mulia Siregar

N P M : 071804020



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Drs., Usman Tarigan., MS.
Sekretaris : Dra. Surya Raharjo., MA.
Pembimbing I : Prof., Dr., Lahmuddin Lubis, M.Ed.
Pembimbing II : Rahmi Lubis., S.Psi., M.Psi.
Penguji Tamu : Dr., Abdul Munir., M.Pd.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sampai saat ini penulis masih diberikan kesehatan dan semangat yang luar biasa sehingga berhasil menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan tesis ini tidak dapat berjalan dengan baik. Penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil.

Dengan adanya tugas akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi ilmu psikologi sehingga dapat mengetahui dan menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini khususnya kepada :

Ibunda Ketua YPHAS serta Pengurus Yayasan lainnya yang telah memberi kemudahan dan bantuan moril dan material hingga pendidikan dapat saya selesaikan pada waktunya.

Yth. Bapak Prof. Dr. Lahmuddun Lubis, MA dan Ibu Rahmi Lubis yang menjadi pembimbing saya selama proses penelitian.

Yth. Bapak Ir. Hamlet Harahap, Bapak Ir. Eriadi serta Bapak Drs. Bahrum Jamil, MAP yang dengan tulus dan partisipatif memberikan informasi yang sangat berarti dalam penelitian,

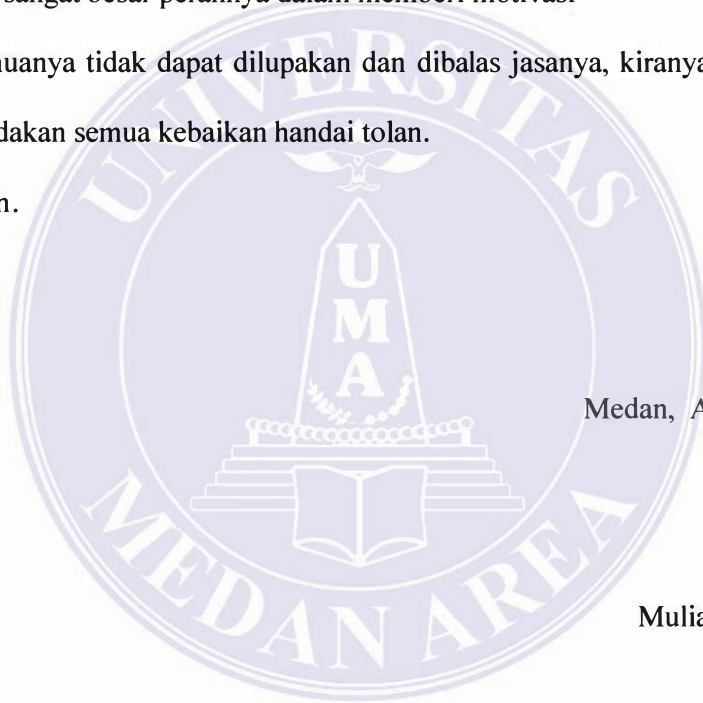
Adinda Miradonna Harahap S.Psi yang sangat dengan tulus serta sangat peka memberi masukan dalam penulisan tesis ini hingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Ananda Indri, dan kemanakan Saya Heriansyah yang turut serta memberikan bantuannya selama penulisan tesis.

Rekan-rekan saya mahasiswa di Pasca serta para dosen Fakultas Psikologi UMA yang sangat besar perannya dalam memberi motivasi

Semuanya tidak dapat dilupakan dan dibalas jasanya, kiranya Allah SWT melipatgandakan semua kebaikan handai tolan.

Terimakasih.



Medan, April 2009

Mulia Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kontrak Psikologis	10
1. Pengertian Kontrak Psikologis	10
2. Aspek-aspek Kontrak Psikologis.....	13

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kontrak Psikologis	19
4. Fungsi Kontrak Psikologis.....	20
5. Pengaruh Kontrak Psikologis.....	23
6. Pelanggaran Kontrak Psikologis	26
B. Middle Manager.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	30
B. Responden Penelitian.....	32
1. Karakteristik Responden	32
2. Jumlah Responden.....	32
3. Teknik Pengambilan Responden	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	34
E. Prosedur Pengumpulan Data	36
F. Analisis Data.....	38
G. Keabsahan dan Keajegan Penelitian.....	39

BAB IV ANALISIS INTERPRETASI DATA

A. Analisa Data	40
B. Analisis antarpersonal.....	81
C. Pembahasan	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 92

B. Saran 96

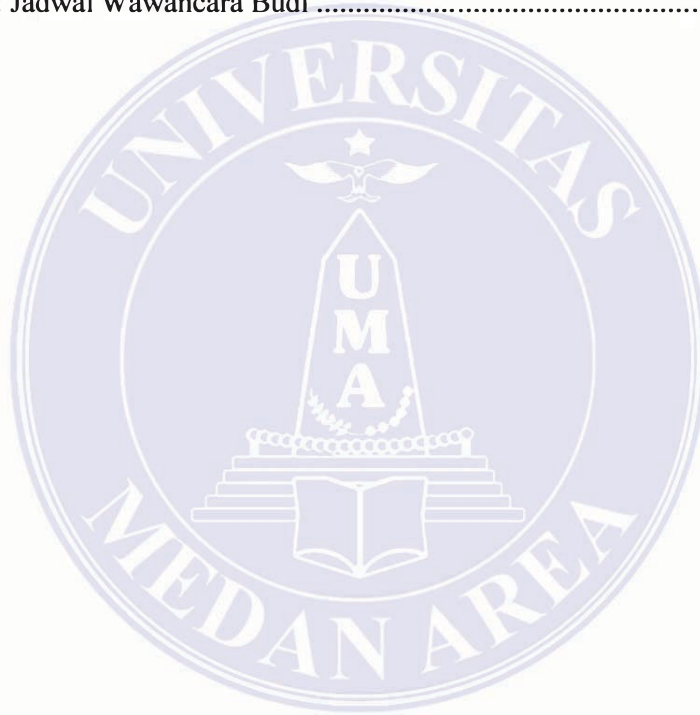
DAFTAR PUSTAKA..... 98

LAMPIRAN 101



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1 : Jadwal Wawancara Hadi	44
2. Tabel 2 : Jadwal Wawancara Edi	57
3. Tabel 3 : Jadwal Wawancara Budi	70



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sampai saat ini penulis masih diberikan kesehatan dan semangat yang luar biasa sehingga berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini.

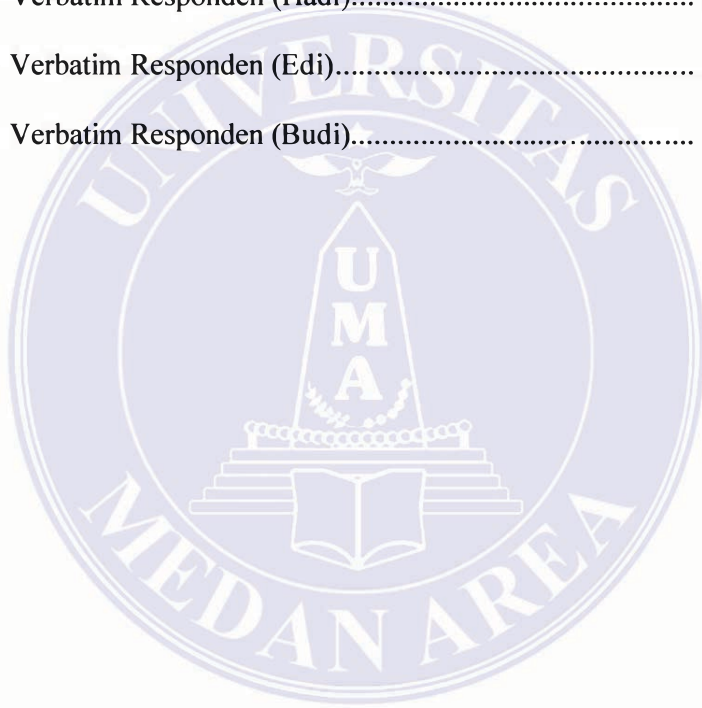
Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Syamsir Alam Harahap dan Ibunda Hj. Rosmah Siregar yang dengan keikhlasan dan kesabaran telah banyak memberikan dukungan moril maupun materil serta mengiringi dengan doa selama proses pembuatan skripsi ini.
2. Dra. Inna Minauli, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 4.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
Lampiran 1 : Format Wawancara	100
Lampiran 2 : Lembar Data Responden.....	103
Lampiran 3 : Verbatim Responden (Hadi).....	106
Lampiran 4 : Verbatim Responden (Edi).....	116
Lampiran 5 : Verbatim Responden (Budi).....	124



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial adalah yang mampu mengadaptasi kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan produk yang terkini, menjadi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi cenderung berusaha menemukan dan melaksanakan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif sehingga akan diperoleh kinerja yang diharapkan. Masalah kualitas kinerja organisasi memang sulit dipisahkan dengan sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut. Akan tetapi masalah yang sulit dielakkan adalah justru bagaimana mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia hingga berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia memang perlu mendapat perhatian, karena di antara sekian banyak faktor produksi, tenaga kerja justru memang peran utama dalam setiap usaha menghasilkan barang dan jasa. Bila ditinjau dari sudut karyawan sebagai sumber daya manusia itu sendiri, karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir

mereka, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil. Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan oleh organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar-standar yang ditentukan oleh organisasi, hal ini bisa diartikan bahwa untuk mencapai kinerja yang setinggi-tingginya di tuntut perilaku karyawan sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (perilaku *intra-role*). Realitas yang ada, banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai, misalnya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja, dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini disebut sebagai perilaku *ekstra-role*. Apabila pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada pegawainya, yang dievaluasi bukan hanya perilaku *intra-role* tetapi perilaku *ekstra-role* menjadi bagian dari evaluasi tersebut karena perilaku *ekstra-role* memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku *intra-role* (Hui, dkk, 2000). Robinson dkk (1996) menyatakan bahwa kontrak psikologis dan pemenuhannya dikaitkan dengan respon tenaga kerja yang terdiri dari *performance in-role dan ekstra-role*.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beranekaragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, J.L. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Pustaka Karya.
- Poerwandari. (1998). *Pendekatan Kualitatif Dalam Pendidikan Psikologi*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana pengukuran dan Pendidikan Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Coussey, M. (2000). *Getting The Right Work-Life Balance*. London : Chartered Institute of Personnel Directors.
- Dennis, Anita. (1998). "A Good Hire is Hard To Find", *Journal of Accountancy*, October, Halaman 90-96.
- Hollenbeck, Jr., dan C.R. Williams. (1986). "Turnover Functionality Versus Turnover Frequency : A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness", *Journal of Applied Psychology*, 71, Halaman 606-611.
- Huiskamp, R. and Schalk, R. (2000). *Psychologische Contracten in Arbeidsrelaties : de stand van zaken in Nederland*. Gedrag and Organisatie.
- Ivancevich, dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7, Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Leavitt, H. J. (1992). *Psikologi Manajemen*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama
- Poerwandari. (1998). *Pendekatan Kualitatif Dalam Pendidikan Psikologi*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran Dan Pendidikan Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Roehling, M. V. (1997). *The Origins and Early Development of The Psychological Contract Construct*. *Journal of Management History*, 3 (2), 204-217.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contract in Organizations : Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Schein, E. H. (1965, Reprinted 1980). *Organizational Psychology*. New Jersey : Englewood Cliffs.

Suartana, I. W. (2000). “*Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor*”, Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Suwandi, dan Nur Indriantoro. (1999). “*Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik*”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2 (2), Halaman 173-195.

Turnley, W. H. and Feldman, D. C. (1999). *The Impact of Breaches of Psychological Contracts on Exit, voice, loyalty, and neglect*. *Human Relations*, 52 (7).



Lampiran 1

FORMAT WAWANCARA I

1. Perlakuan yang diterima dalam hal keadilan, persamaan, dan konsistensi
 - a. Perusahaan Tempat Bekerja sekarang
 - b. Lamanya bekerja & Posisi/Jabatan terakhir
 - c. Apakah posisi yang sekarang promosi yang diharapkan sebelumnya
2. Keamanan kerja yang dirasakan
 - a. Menurut sepengetahuan Bapak untuk sampai pada posisi yang sekarang tergolong cepat atau lambat
3. Kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kompetensinya
 - a. Bagaimana perasaan Bapak ketika dipercayakan menduduki posisi yang sekarang
 - b. Kesempatan apa yang telah diperoleh dalam posisi sekarang
 - c. Kesempatan apa yang tidak/ belum didapatkan pada posisi sekarang
 - d. Apa kesempatan itu bernilai bagi kehidupan Bapak kelak
4. Harapan karir dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan
 - a. Menurut Bapak peluang jabatan/karir apa lagi yang mungkin dapat diraih di Perusahaan ini
 - b. Seberapa besar peluang tersebut dapat diraih
5. Keterlibatan dan pengaruh
 - a. Apakah bapak Bapak memiliki kendala-kendala internal untuk meraihnya
6. Keyakinan pada organisasi untuk memenuhi janjinya

- a. Atau mungkin kendala eksternal dari manajemen perusahaan
- 7. Keyakinan pada organisasi bahwa dirinya akan dimanajemeni secara kompeten
 - a. Adakah tambahan pendidikan/ peletihan atau pengembangan lain yang dipersiapkan untuk dipromosikan ke jabatan tersebut

FORMAT WAWANCARA II

1. Perlakuan yang diterima dalam hal keadilan, persamaan, dan konsistensi
 - a. Sebelumnya Bapak bekerja di PT.....dng Jabatan terakhir sbg.....
 - b. Apakah jabatan terakhir di PT itu sama tingkatannya ketika diterima di PT yang sekarang
 - c. Menurut pandangan Bapak apakah perusahaan tempat bekerja sebelumnya tergolong perusahaan yang mapan
 - d. Bagaimana dengan gaya kepemimpinan atasan
2. Keamanan kerja yang dirasakan
 - a. Apakah ada perlakuan diskriminatif yang Bapak rasakan di perusahaan itu
 - b. Apakah kondisi rasa aman dalam bekerja terpenuhi sepenuhnya
3. Kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kompetensinya
 - a. Apakah potensi-potensi yang Bapak miliki dapat dikembangkan disana
4. Harapan karir dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan
 - a. Besarkah kesempatan Bapak untuk mengembangkan karir
 - b. Adakah sejenis perlakuan eksploitasi/pemerasan tenaga yang dirasakan

5. Keterlibatan dan pengaruh
 - a. Apakah Bapak merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting khususnya dalam bidang tugas Bapak
6. Keyakinan pada organisasi untuk memenuhi janjinya
 - a. Kesempatan apa yang belum didapatkan dari jabatan terakhir di Perusahaan tsb
 - b. Apakah ada sejenis perjanjian yang mengikat atau sejenis kontrak lainnya yang menjadi pegangan bapak
 - c. Apakah perusahaan menurut Bapak konsisten dengan janji-janjinya
7. Keyakinan pada organisasi bahwa dirinya akan dimanajementi secara kompeten
 - a. Apakah dalam bekerja Bapak dimenejementi secara professional
 - b. Bagaimana bentuk perhatian pihak manajemen terhadap prestasi yang diraih
 - c. Menurut Bapak Apakah ada semacam penolakan terhadap Bapak di PT itu
 - d. Apakah tawaran perusahaan ini menarik sehingga Bapak pindah kemari
 - e. Kesimpulannya, adakah alasan lain mengapa Bapak meninggalkan PT tersebut