

Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing*

Lia Fujiasih¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This research was aimed to explore the correlation between psychological contract and job satisfaction in PT. SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur, East Kalimantan. This research consists of two variables, independent variable that is psychological contract and job satisfaction in dependent variable. The samples of this research is an employees from PT. SUCOFINDO (Persero) which amounted to 99 employees. Data collection was done by using psychological contract and job satisfaction scale. Analysis of this research data using product moment correlation technique. Results of this research indicate that there is a correlation between psychological contract and job satisfaction with 0.364 and $p = 0,001$. It means the higher psychological contract that has been reached, it also the higher a satisfaction of the job.*

Keywords: *psychological contract, job satisfaction*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kontrak psikologis dengan kepuasan kerja di PT. SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas yaitu kontrak psikologis dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) yang berjumlah 99 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kontrak psikologis dan skala kepuasan kerja. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja sebesar 0,364 dan $p = 0,001$. Artinya semakin tinggi kontrak psikologis yang dicapai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja tersebut.

Kata Kunci: kontrak psikologis, kepuasan kerja

¹ Email: lia.fujiasih@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset usaha berharga. SDM adalah aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual. Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyatalah yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan. SDM merupakan perwujudan dari kemampuan terpadu daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Darmawan, 2013).

Pemenuhan kebutuhan individu atau pencapaian tertentu pada kepuasan berpengaruh terhadap perilakunya. Teori kepuasan (*contens theories*) merupakan teori yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan (*energize*), mengarahkan (*direct*), mendukung (*substain*) dan menghentikan (*stop*) perilaku. Artinya seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhan mereka (Darmawan, 2013).

Organisasi perlu memantau sejauh mana karyawan mereka mencapai kepuasan kerja. Evaluasi hasil pantauan tersebut akan memunculkan sejauh mana organisasi telah memenuhi harapan karyawan terhadap organisasi. Apakah organisasi telah menciptakan kondisi seimbang antara tuntutan kewajiban karyawan yang harus dilakukan secara maksimal dengan hak karyawan yang harus disampaikan secara adil (Darmawan, 2013).

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian, 2008).

Motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja (Reksohadiprodo & Handoko, 2003). Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya (Siagian, 2008). Karyawan melihat

imbalan sebagai cerminan bagaimana organisasi melihat kontribusi mereka terhadap organisasi (Luthans, 1998).

PT *Superintending Company of* Indonesia (Persero), atau lebih populer disingkat SUCOFINDO, adalah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dalam bidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Saat ini, 95% saham PT. SUCOFINDO (Persero) dimiliki pemerintah Republik Indonesia, dan 5% oleh *Societe Generale de Surveillance Holding SA* (SGS). Keanekaragaman jasa-jasa PT. SUCOFINDO (Persero) dikemas secara terpadu, jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan di berbagai kota di Indonesia serta didukung oleh 2.646 tenaga profesional seluruh Indonesia yang ahli di bidangnya.

Kutai Timur sebagai Kabupaten hasil dari pemekaran wilayah Kabupaten Kutai, merupakan bagian dari wilayah Indonesia yang berdiri PT. SUCOFINDO (Persero) yang berkantor di Aji Muhammad Parikesid Road 9 Sangatta, Kutai Timur, dimana terdapat banyaknya berbagai perusahaan, baik itu pertambangan dan lainnya yang menjadi mitra kerja PT. SUCOFINDO (Persero). Untuk bisa melayani berbagai perusahaan dan jenis jasa yang dibutuhkan, PT. SUCOFINDO (Persero) Kutai Timur memperkerjakan sebanyak 148 orang pekerja yang terdiri dari pegawai tetap, pegawai tidak tetap dan pegawai kontrak (*outsourcing*). Untuk pegawai tetap, PT. SUCOFINDO (Persero) memiliki 37 orang karyawan, pegawai tidak tetap 49 karyawan dan pegawai kontrak (*outsourcing*) sebanyak 62 karyawan (HRD PT.SUCOFINDO).

Upaya memuaskan karyawan merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang paling sederhana tetapi paling rumit. Kepuasan kerja merupakan hal sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan (Darmawan, 2013).

Berdasarkan sekian banyak pegawai PT. SUCOFINDO (Persero), setiap karyawan mendapatkan imbalan atau gaji yang berbeda-beda, berdasarkan jabatan, keahlian dan status kepegawaian. Pendapatan karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) berdasarkan beban kerja, keterampilan dan keahlian dibidangnya. Angka yang dibayarkan pada setiap bulannya pada semua karyawan berkisar antara Rp.2.992.000,-sampai dengan Rp.10.562.700,-. Selain

itu, yang membedakan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak (*outsourcing*) adalah tunjangan dan upah pokok atau gaji.

Tunjangan adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004) sedangkan upah menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2007) adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Tunjangan dan upah yang diberikan kepada karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) sendiri diberikan berdasarkan sistem pemberian upah yang mengacuh kepada Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Karyawan tetap di SUCOFINDO mendapatkan berbagai tunjangan, seperti tunjangan rumah, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan dan tunjangan *spesific* atau tunjangan daerah terpencil, berbeda dengan karyawan *outsourcing* yang hanya mendapat tunjangan kehadiran, tunjangan makan dan tunjangan transportasi. Dilihat dari status kepegawaian, gaji antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* berbeda jelas berbeda, sehingga memberi dampak negatif secara psikologi bisa berupa kepuasan kerja karyawan.

perbedaan pendapatan gaji maupun tunjangan pada karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap memberi kecemburuan pada karyawan, khususnya *outsourcing* yang apabila dilihat melalui status kepegawaian mendapatkan pendapatan dan tunjangan yang jauh lebih sedikit dibanding karyawan tetap. Namun karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2006).

Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, tugas, wewenang dan tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya. Ini dilakukan demi pengembangan kompetensi diri karyawan (Darmawan, 2013). Seseorang dapat mengembangkan kariernya melalui

kenaikan jabatan. Pengembangan karier yang dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas. Faktor ini jelas mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Tetapi berbeda dengan yang dirasakan subjek MM sebagai karyawan *outsourcing* yang telah bekerja selama 4 tahun memiliki kecemburuan terhadap status kerja subjek SR yang telah menjadi karyawan tetap dalam kurun waktu singkat dari *outsourcing* menjadi karyawan tetap. Sedangkan kedua subjek masuk dalam penerimaan kerja yang sama, tetapi memiliki keberuntungan yang berbeda menurut subjek MM. Status kerja sebagai *outsourcing* yang dimiliki subjek MM selama 4 tahun tanpa adanya peningkatan status menjadi pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap di PT. SUCOFINDO (Persero), membuat subjek kecewa, sehingga menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. MM mendapatkan beberapa kali surat peringatan dari perusahaan, misalnya masuk ke dalam area terbatas tanpa akses, kurang fokus dalam mengerjakan analisa yang menyebabkan hasil menjadi tidak sesuai dan datang ke kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.

Karyawan yang rendah kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya, karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Salah satu cara efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerjanya (Siagian, 2008). Konsekuensi keberhasilan dan kegagalan karier terkait dengan konsep diri, identitas, dan kepuasan individu. Artinya bila orang mendapat jaminan karier yang baik ia akan puas dan bekerja sungguh-sungguh. Sebaliknya bila tidak ada jaminan karier yang baik orang menjadi tidak puas dan sulit diharapkan bekerja dengan baik (Simamora, 2004).

Seseorang merasa tidak puas karena pekerjaannya tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah diperolehnya, tetapi merasa puas karena sudah memperoleh pekerjaan, padahal masih banyak teman lain yang menganggur. Bisa jadi seorang karyawan merasa puas bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasan baik padanya, tetapi sebenarnya prestasi tidak istimewa karena dengan prestasi luar biasapun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas, misalnya organisasi tempatnya bekerja kecil sehingga hierarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak, karena kesempatan promosi terbatas, yang

bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain yaitu dari perilaku positif dari atasan langsung (Siagian, 2013). Kepuasan merupakan suatu hasil dari memenuhi harapan (Kreitner & Kinicki, 2005).

Hal ini sesuai dengan kontrak psikologis menurut Griffin (2002) yang menyatakan bahwa kontrak psikologis adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu menyangkut apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Kontrak psikologis tidak tertulis di atas kertas dan tidak semua ketentuannya dinegosiasikan secara eksplisit antara individu dengan organisasi.

Kontrak psikologis yang benar akan memberikan pengaruh kepada sikap dan perilaku individu organisasi. Sikap dan perilaku yang dimaksud adalah semangat dan motivasi yang terkesan melibatkan dorongan berperilaku individu organisasi (Darmawan, 2013).

Motivasi didefinisikan oleh Kootz et al (dalam Darmawan, 2013) sebagai suatu reaksi yang diawali adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan. Tujuan adalah suatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu. Tujuan didefinisikan juga sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi dan dalam organisasi tujuan seperti ini dinamakan insentif (Darmawan, 2013).

Kemungkinan lancarnya relasi antara pekerja dengan atasan yaitu dengan dilakukannya kontrak psikologis yang berfungsi untuk mengkonstitusikan hubungan antara kedua belah pihak. Kontrak psikologis adalah persepsi karyawan tentang perwujudan dan kewajiban timbal balik terhadap perusahaan dan menguntungkan bisa di adopsi dalam perwujudan relasi hubungan kerja pada PT. SUCOFINDO (Persero), sebab dalam kontrak psikologis tersebut akan mencakup hal-hal yang berkaitan dengan harapan-harapan yang memotivasi serta tujuan yang mengarah kepada kepuasan (Rosseau, 1989). Hubungan antara karyawan dan organisasi adalah penting karena terkait kehidupan organisasi agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya, oleh karena itu kontrak psikologis berfokus

pada harapan karyawan yang harus terpenuhi untuk mencapai kepuasan karyawan.

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi bagi peneliti baru yaitu berjudul “Hubungan Antara Pemenuhan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Semen Gresik (Persero) yang ditulis oleh Garnintya (dalam Darmawan, 2013). Dari hasil penelitian data ditemukan hasil $r = 0,761$ dan $p = 0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin kontrak psikologis dapat terpenuhi, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang hubungan kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan *outsourcing* di PT. SUCOFINDO (Persero).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Darmawan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Howell dan Robert (dalam Wijono, 2010) mereka memandang kepuasan kerja sebagai hasil dari keseluruhan dan derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya

Menurut Luthans (dalam Darmawan, 2013) ada beberapa aspek kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai

pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Aspek itu adalah :

- a. Gaji yang diterima. Para karyawan menginginkan sistem upah/imbalan dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- b. Lingkungan kerja. Apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani.
- c. Peraturan dan kebijakan perusahaan. Ketika kebijakan atau aturan-aturan yang ada diperusahaan tercipta dengan baik maka secara langsung akan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja setiap karyawannya.
- d. Promosi. Kesempatan promosi atau kenaikan jabatan akan menjadi tolak ukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Makin baik kinerja seseorang maka kesempatan untuk naik jenjang yang lebih tinggi juga makin besar.
- e. Supervisi atau pemimpin. Tugas pengawas tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.
- f. Rekan kerja. Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja.
- g. Keamanan kerja. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri.
- h. Pekerjaan itu sendiri. Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar

tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Darmawan (2013) adalah :

- a. Faktor gaji. Ini berhubungan dengan jumlah imbalan untuk seseorang sebagai hasil pelaksanaan kerja. Faktor ini akan ditinjau karyawan apakah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.
- b. Faktor aplikasi pekerjaan. Faktor ini mengarah kepada isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang dapat memuaskannya sehingga dapat menyebabkan kenyamanan bekerja.
- c. Faktor rekan kerja yang mengarah kepada teman-teman atau kepada siapa saja seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan tentu saja hal ini dapat berpengaruh terhadap terbentuknya kepuasan kerja.
- d. Faktor pimpinan. Faktor ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang pimpinan yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Faktor promosi atau pengembangan karier. Seseorang dapat mengembangkan kariernya melalui kenaikan jabatan. Pengembangan karier yang dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat terbuka dan jelas.
- f. Faktor lingkungan kerja. Faktor ini mencakup lingkungan fisik dan psikologis.
- g. Faktor produk organisasi. Faktor ini mengarah kepada merek dari produk-prosuk yang dihasilkan organisasi yang dapat berbentuk jasa maupun barang.

Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis menurut Griffin (dalam Darmawan, 2013) adalah serangkaian ekspektasi yang dimiliki seorang individu menyangkut apa yang dia kontribusikan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa. Jadi kontrak psikologis tidak tertulis di atas kertas dan tidak semua ketentuannya dinegosiasikan secara eksplisit antara individu dengan organisasi. Kemudian Rosseau (Dwiyanti, 2013) mengemukakan pendapatnya tentang

kemungkinan lancarnya relasi antara pekerja dengan atasan yaitu dengan dilakukan kontrak psikologis yang berfungsi untuk mengkonstitusikan hubungan antara kedua belah pihak. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Morrison dan Robin (dalam Juneman, 2012) kontrak psikologis didefinisikan sebagai keyakinan pekerja mengenai obligasi resiprokal (kewajiban timbal balik) antara pekerja dan organisasi, dalam hal mana obligasi tersebut didasarkan atas janji yang dipersepsikan oleh pekerja meskipun tidak selalu direkognisi atau diketahui oleh agen-agen organisasi (*supervisor, recruitmen, manager, dan human resources*). Rosseau (dalam Matthijs, 2009) mendefinisikan bahwa kontrak psikologis sebagai keyakinan karyawan tentang kewajiban bersama antara karyawan dan organisasi.

Rosseau (Dwiyanti, 2013) mengatakan bahwa kontrak psikologis terdiri dari tiga aspek, sebagai berikut :

- a. *Transaksional*, yaitu suatu pertukaran jangka pendek yang berkaitan dengan kontribusi dan manfaat spesifik yang berfokus pada persoalan ekonomi
- b. *Relational*, yaitu suatu pengaturan jangka panjang tanpa kemungkinan kearah manfaat spesifik misalnya ekonomi, tapi melibatkan hubungan yang memuaskan satu sama lain dengan tujuan akhirnya adalah pada persoalan sosioemosional.
- c. *Balance*, yaitu suatu kombinasi dari suatu pengaturan yang menitikberatkan pada relasi akhir yang memuaskan secara sosioemosional dengan rencana transaksional yang memiliki manfaat spesifik yang berfokus pada persoalan ekonomi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* di PT. SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur berjumlah 99 orang sampel. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi produk moment (*pearson correlation product moment*). Sebelum dilakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi analisa deskripsi, uji normalitas dan uji linieritas. Keseluruhan teknik analisa data menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji korelasi *rank spearman* digunakan untuk melihat kekuatan dari hubungan antara dua variable (bebas dan terikat). Sebelum dilakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas sebaran dan linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 20.00 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan tetap dan *outsourcing* di PT.SUCOFINDO (Persero). Demi mengetahui hubungan tersebut, peneliti menentukan 99 karyawan PT.SUCOFINDO (Persero) untuk dijadikan sampel dan di dapatkan 78 karyawan yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* serta perhitungan statistik dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* di PT.SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan atau signifikan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja sebesar 0,364 dan $p = 0,001$, berarti terdapat korelasi rendah namun sangat signifikan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis yang diterima karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kontrak psikologis yang diterima karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya, sebanding dengan pernyataan Anoraga (2001) yaitu perusahaan yang mengerti dan menjunjung tinggi kontrak psikologis akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kontrak psikologis dan juga dipengaruhi oleh aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Menurut Luthans (dalam Darmawan, 2013) bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji,

lingkungan kerja, peraturan, promosi, supervisi, rekan kerja, keamanan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian sebelumnya dalam penelitian Garnita (dalam, Darmawan 2013) berjudul “Hubungan antara pemenuhan kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Semen Gresik (Persero)”, dari hasil analisa disimpulkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja yang berarti semakin kontrak psikologis dapat terpenuhi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di PT. SUCOFINDO (Persero), Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur

Hasil uji korelasi produk moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada variabel kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan tetap dengan nilai sebesar 0,690 dan $p = 0,003$. Artinya terdapat korelasi kuat dan sangat signifikan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur.

Status karyawan yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam perusahaan (Barthos, 2001). Karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat pekerjaan yang mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Hal ini sebanding dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah seorang karyawan tetap di bagian perkantoran PT. SUCOFINDO (Persero), subjek SR menyatakan bahwa sebagai karyawan tetap dia merasa fasilitas dan pendapatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikannya serta sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup di tempat subjek menetap saat ini. Subjek BB juga menyatakan hal serupa bahwa sebagai karyawan tetap yang berasal dari luar Kalimantan subjek mendapatkan fasilitas dari perusahaan yang sesuai

dengan harapannya lebih dari cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan serta dapat memberi nafkah kepada keluarga di kampung halaman. Subjek BB menyatakan bahwa dirinya akan bertahan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan bahkan subjek merasa tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, hanya saja subjek BB berharap dapat dipindah tugaskan ke daerah asal subjek agar dapat berkumpul bersama keluarga. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung berbicara positif mengenai perusahaannya, memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi serta memiliki komitmen organisasi yang kuat (Darmawan,2013).

3. Hubungan Kontrak Psikologis dengan Kepuasan pada Kerja Karyawan Outsourcing di PT.SUCOFINDO (Persero), Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur

Hasil uji korelasi produk moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan pada variabel kontrak psikologis dengan kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* dengan nilai sebesar 0,243 dan $p = 0,057$. Artinya pada karyawan *outsourcing* terdapat korelasi yang lemah dan tidak signifikan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur. Hal ini berarti kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Karyawan yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan adalah respon karyawan terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh karyawan (Handoko, 2004). Salah satu faktor yang diharapkan oleh karyawan bersangkutan yang dinilai secara seimbang berdasarkan kebutuhan dan kualifikasi kemampuan untuk masing-masing individu karyawan yang dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu yang meliputi kebutuhan hidup minimal, kesesuaian gaji dengan pendidikan, kesesuaian gaji dengan pengalaman kerja, dan kesesuaian gaji dengan penampinal kerja. Sementara faktor diluar individu meliputi kesempatan promosi, kebijakan atasan dan situasi kerja.

Penelitian dari Triastuti (2013) menyebutkan pada penelitiannya bahwa hubungan pelaksanaan sistem kontrak memiliki hubungan yang positif dengan

kepuasan kerja karyawan kontrak. Disebutkan bahwa status karyawan yang bersifat kontrak menentukan tingkat kepuasan karyawan tersebut. Tingkat kepuasan ini berada pada titik rendah. Sebagaimana yang telah disebutkan pada penelitian Margono (2006) bahwa tingkat perbedaan kepuasan terletak pada gaji dan tunjangan yang diterima oleh para karyawan. Pada dasarnya karyawan kontrak memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih rendah jika di bandingkan dengan karyawan tetap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kontrak psikologis dengan kepuasan kerja karyawan tetap maupun *outsourcing* di PT. SUCOFINDO (Persero) Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur, yang artinya semakin terpenuhi kontrak psikologis maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, sehingga dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada karyawan tetap PT. SUCOFINDO (Persero) agar mempertahankan kinerja dan memotivasi karyawan *outsourcing* untuk tetap optimis dan produktif dengan cara memelihara hubungan sosial yang baik seperti pelaksanaan *gathering* dan menghargai ide ide baru karyawan.
2. Bagi karyawan *outsourcing* di sarankan untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan mengikuti seminar maupun *outbond training* yang diadakan agar perusahaan dapat mempertimbangkan kelayakan karyawan *outsourcing* untuk mendapatkan promosi jabatan.
3. Bagi PT. SUCOFINDO (Persero) di harapkan untuk menyadari pentingnya melakukan evaluasi hubungan karyawan dengan perusahaan terutama dalam mengidentifikasi harapan-harapan yang ada sehingga masing-masing pihak dapat memenuhi

harapan-harapan tersebut dan mengapresiasi peningkatan kinerja karyawan sekecil apapun, baik dengan pemberian pujian secara pribadi ataupun pemberian penghargaan secara berkala.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kepuasan kerja hendaknya memperhatikan referensi dan sumber-sumber terbaru dan yang sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan agar mampu menyesuaikan variabel-variabel lain yang mengikutinya. Demi menyempurnakan hasil penelitian, hendaknya perlu diperhatikan pengembangan metode, memperdalam latar belakang masalah, dan alat ukur yang digunakan sesuai dengan kondisi lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT Jepe Press Media Utama.
- Dwiyanti, R. (2013). *Profesionalisme Kerja dan Kontrak Psikologis Antara Majikan Dan Pembantu Rumah Tangga Di Purwokerto*. Sainteks Volume X No 2. <http://download.portalgaruda.org/article.php>, 23 Maret 2017.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 11. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner R, & Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior*. 6th.ed. McGraw Hill
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Matthijs, B. (2009). *Age And Psychological Contract Breach In Relation To Work Outcomes*. ISBN 9789051705614
- Robbin, P.S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa, Tim Indeks. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.