

**PERBEDAAN KETERIKATAN KARYAWAN BERDASARKAN
TIPE KONTRAK PSIKOLOGIS DI
PT. INDONESIA COMNETS PLUS (PT. ICON+)**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
Rr. MIEZKYA NUR KOMALA HASAN
NIM. 110710210**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2011**

**PERBEDAAN KETERIKATAN KARYAWAN BERDASARKAN
TIPE KONTRAK PSIKOLOGIS DI
PT. INDONESIA COMNETS PLUS (PT. ICON+)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya



**Disusun Oleh:
Rr. MIEZKYA NUR KOMALA HASAN
NIM. 110710210**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2011**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya sendiri. Segala karya kutipan pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila pada suatu hari ditemukan adanya suatu plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.

Surabaya,

Penulis

Rr. Miezky Nur Komala Hasan
NIM. 110710210

HALAMAN PERSETUJUAN

**Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi,**

Sami'an, M.Psi

NIP. 197704042003121002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada hari Kamis, tanggal
8 September 2011 dengan susunan dewan penguji

Ketua,

Dr. Cholichul Hadi, M.Si., psi.
NIP. 196403231989031002

Sekretaris,

Anggota,

Dra. Fajrianthi, M.Psi
NIP. 196803081998022001

Sami'an, M.Psi
NIP. 197704042003121002

HALAMAN MOTTO

Man Shabara Zhafira

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Papa Mama Ega l'il

Kalian anugerah terindah dalam hidupku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan rahmat, rizki, keteguhan, kelancaran, serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya karya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam juga penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW atas kekuatan spiritual yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Banyak pelajaran dan hikmah yang diambil penulis selama proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Seger Handoyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
2. Bapak Sami'an, M.Psi., selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih banyak atas seluruh waktu yang diberikan, nasehat, motivasi, saran, kritik serta kesediaannya untuk memberikan bimbingan dan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan hati Bapak selama ini.
3. Ibu Triana Kesuma. D, S.Psi., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis selama proses belajar di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

4. Kedua orangtua tercinta, Bapak R. Kommie Hasan dan Ibu R.Ay. Liliek Siti Zakiyah, terima kasih atas pendidikan, nasihat, dukungan, kepercayaan, kesabaran, kasih sayang dan doa yang luar biasa yang telah diberikan selama ini. Penulis berharap karya ini dapat menyematkan rasa bangga bagi kedua orangtua.
5. Kedua adik-adikku, Rr. Ghafira Komala Sari Hasan dan R. Kholillul Rohmansyah Hasan, terima kasih atas kasih sayang yang diberikan selama ini.
6. Edwyn Charisma Putra yang telah membantu penulis siang malam menyelesaikan skripsi. Terimakasih untuk segala tenaga, pikiran dan senyumannya.
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semoga ilmu yang kalian berikan menjadi ilmu yang berguna.
8. Ibu Dewi Syarifah, M.Psi dan mbak Sherly Tanoto, S.Psi., selaku dosen yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi rater/ *judges* dan memberikan saran-saran yang membangun bagi skripsi ini.
9. Ibu Erida Ediyati selaku Manager MSDM PT. Indonesia Comnets Plus (PT.ICON+) yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT.ICON+ serta terimakasih untuk semua kemudahannya.
10. Mbak Ratih selaku staff divisi MSDM PT.ICON+ yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian di PT.ICON+.

11. Seluruh karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (PT.ICON+) yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
12. Sahabat-sahabat penulis, Apidya Tamara, Rizqy Amelia Zein, Nindya Retnasatiti, Wiranti Ayu, Yuri Setia Pratiwi, Phebe Illenia S., Puspa Wiji Kencana, Karina Muryati, Ni Putu Ayu Purnamasari, Bastu Dinda, dan Peni Ratna Anugerahwati, terima kasih untuk dukungan dan kasih sayang yang diberikan selama ini. Mudah-mudahan persahabatan kita tetap terjalin selamanya 😊.
13. Maganger's LP3T angkatan 15, Afni, Binar, Chika, Endah, Fajar, Hana, Haikal, Indah, Nindy R., Vendy, Supriyanto, Mu'amar, Rasti, Tiffany, senang sekali bisa memiliki kesempatan kerja sambil belajar dengan kalian. SEMANGKA !!.
14. Keluarga besar BEM KBM Psikologi periode 2010, terima kasih atas kesempatan berorganisasi bersama kalian di kampus tercinta.
15. Chemix's crew , Meru, Nindy R., Wiranti, Pipit, Supriyanto, Adryan, Hana, Mahar, senang bisa membangun "perusahaan kecil" bareng kalian.
16. *Psychedelic Chorus*, terima kasih atas kehangatan dan kenangan manis selama 2 tahun berkompetisi di Lomba Paduan Suara Antar Fakultas.
17. UKM Paduan Suara Universitas Airlangga yang menjadi tempat awal penulis mengembangkan bakat, minat dan potensi di Unair. Terima kasih untuk kenangan manis dan pengalaman organisasinya.
18. Teman-teman KKN BBM 43 Kelurahan Kebaron, Tulangan, terima kasih untuk 26 hari masa pengabdian masyarakat yang tak terlupakan.

19. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah sempurna, oleh karena itu penulis mengharap masukan dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga karya skripsi ini tidak hanya bermanfaat bagi penulis secara pribadi, namun juga dapat bermanfaat bagi yang menggunakan, serta bagi semua pihak yang berkesempatan membaca laporan ini.

Surabaya, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	12
1.4. Rumusan Masalah	13
1.5. Tujuan Penelitian.....	13

1.6. Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1. Manfaat Teoritis	13
1.6.2. .Manfaat Praktis	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....	15
2.1.1. Pengertian	15
2.1.2. Karakteristik karyawan yang terikat.....	19
2.1.3. Faktor Pengaruh Keterikatan Karyawan	22
2.2. Kontrak Psikologis (<i>Psychological Contract</i>).....	30
2.2.1. Pengertian	30
2.2.2. Karakteristik Kontrak Psikologis	33
2.2.3. Pelanggaran dalam Kontrak Psikologis.....	41
2.2.4. Reaksi dalam Kontrak Psikologis.....	41
2.3. Tinjauan Pustaka mengenai Hubungan Antara Variabel.....	43
2.4. Kerangka Konseptual	48
2.5. Hipotesis	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian.....	49
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	50
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
3.3.1. Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>).....	51

3.3.2. Kontrak Psikologis	52
3.4. Subjek Penelitian	56
3.4.1. Populasi	56
3.4.2. Sampel	56
3.5. Teknik Pengumpulan Data	58
3.5.1. Blueprint Alat Ukur Keterikatan Karyawan	60
3.5.2. Blueprint Alat Ukur Kontrak Psikologis	61
3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	61
3.6.1. Validitas Alat Ukur.....	62
3.6.2. Reliabilitas Alat Ukur.....	64
3.6.2.1. Reliabilitas Alat Ukur Keterikatan Karyawan	64
3.6.2.2. Reliabilitas Alat Ukur Kontrak Psikologis.....	65
3.7. Analisis Data	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian	68
4.1.1. Profil Perusahaan.....	68
4.1.2. Gambaran Subjek Penelitian.	70
4.2. Pelaksanaan Penelitian.	73
4.2.1. Persiapan Penelitian.	73
4.2.2. Persiapan Instrumen Penelitian.....	74
4.2.3. Persiapan Administrasi.	75
4.2.4. Pengambilan Data.	76

4.3. Hasil Penelitian.....	77
4.3.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	77
4.3.2. Uji Normalitas.	80
4.3.3. Uji Homogenitas.....	81
4.3.3. Hasil Uji Analisis Data.	81
4.4. Pembahasan	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	89
5.2. Saran	89
5.2.1. Bagi peneliti selanjutnya.....	89
5.2.2. Bagi perusahaan	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Sistem penilaian item kuesioner	60
Tabel 3.2. <i>Blueprint</i> alat ukur keterikatan karyawan	60
Tabel 3.3. <i>Blueprint</i> alat ukur kontrak psikologis	61
Tabel 3.4. Tabel <i>Professional judgement</i>	63
Tabel 3.5. Penghitungan reliabilitas alat ukur keterikatan karyawan	65
Tabel 3.6. Reliabilitas alat ukur kontrak psikologis (Rousseau, 2000).....	66
Tabel 3.7. Reliabilitas alat ukur kontrak psikologis (alat ukur adaptasi)	66
Tabel 4.1. Gambaran subjek berdasarkan masa kerja.....	71
Tabel 4.2. Gambaran subjek berdasarkan unit kerja.....	72
Tabel 4.3. Gambaran subjek berdasarkan jenjang jabatan.....	72
Tabel 4.4. Jumlah data yang valid.....	77
Tabel 4.5. Deskripsi statistik data penelitian	78
Tabel 4.6. Hasil uji asumsi normalitas	80
Tabel 4.7. Hasil uji asumsi homogenitas	81
Tabel 4.8. Deskripsi tipe kontrak psikologis	82
Tabel 4.9. Hasil uji analisis data	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Empat tipe kontrak psikologis (Rousseau, 2000)	36
Gambar 2.2. Kerangka konseptual penelitian	48
Gambar 3.1. Identifikasi variabel penelitian	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian	95
Lampiran 2 Surat pernyataan professional judgement.....	96
Lampiran 3 Kuesioner penelitian	97
Lampiran 4 Validitas dan uji reliabilitas.....	98
Lampiran 5 Hasil uji statistik	108
Lampiran 6 Rekapitulasi data jawaban subjek penelitian	113

ABSTRAK

Rr. Miezkya Nur Komala Hasan, 110710210, Perbedaan Keterikatan Karyawan berdasarkan Tipe Kontrak Psikologis di PT. Indonesia Comnets Plus, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2011.
xx + 94 halaman, 6 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan keterikatan karyawan berdasarkan tipe kontrak psikologis di PT. Indonesia Comnets Plus (PT.ICON+). Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan pengelolaan keterikatan karyawan. Kontrak psikologis adalah keyakinan individu akan kewajiban bersama antara seseorang dengan pihak lain, seperti organisasi atau perusahaan. Keyakinan ini dilihat dari persepsi bahwa pertukaran perjanjian mengenai harapan yang telah dibuat antara individu dan organisasi. Terdapat empat tipe kontrak psikologis yaitu relational contract, balance contract, transactional contract dan transitional contract. Sedangkan keterikatan karyawan adalah pemanfaatan diri anggota dari organisasi untuk peran pekerjaannya dengan cara bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama ia bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indonesia Comnets Plus (PT.ICON+), dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Alat pengumpul data yang digunakan berupa kuesioner Psychological Contract Inventory (PCI) diadaptasi dari skala yang disusun oleh Denise M. Rousseau. PCI ini yang terdiri dari 4 skala yaitu employee obligations, employer obligations, psychological contract transitions dan psychological contract fulfillment. PCI ini memiliki nilai reliabilitas di atas 0,6. Sedangkan kuesioner keterikatan karyawan diadaptasi dari skala yang disusun oleh Douglas R. May, Richard L Gibson dan Lynn M Harter, terdiri dari 13 item dengan nilai reliabilitas 0,628. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik statistik uji perbedaan Kruskal-Wallis dengan bantuan SPSS 16 for windows.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,279 maka disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan keterikatan karyawan berdasarkan tipe kontrak psikologis di PT. Indonesia Comnets Plus.

Kata Kunci: kontrak psikologis, keterikatan karyawan.
Daftar Pustaka, 43 (1986-2011)

ABSTRACT

Rr. Miezky Nur Komala Hasan, 110710210, The Differences of Employee Engagement Based on Psychological Contract Type in PT. Indonesia Comnets Plus, *Undergraduate Thesis*, Faculty of Psychology, Airlangga University Surabaya, 2011
xx + 94 page, 6 appendix.

The purpose of this research is to find the differences of Employee Engagement based on Psychological contract Type in PT. Indonesia Comnets Plus (PT. ICON+). This research conducted to solving the problem about managing employee engagement. Psychological contract is individual belief about mutual obligation between each party, such as organization or company. It seems by perception of reciprocal agreement that have been made between the employee and the employer. There is four type of Psychological Contract : relational contract, balance contract, transactional contract and transitional contract. While employee engagement is the harnessing of organizational members' selves to their job role which showed by how they work and express themselves physically, cognitively and emotionally during role performance.

This research has been done to employee of PT. Indonesia Comnets Plus (PT. ICON+) with a total sample of 120 respondents. The tools for data collection used the Psychological Contract Inventory (PCI) which adapted from a scale developed by Denise M. Rousseau. This PCI consists of 4 scales which are employee obligations, employer obligations, psychological contract transitions and psychological contract fulfillment. It has a reliability value above 0,6. While employee engagement scale adapted from a scale developed by Douglas R. May, Richard L Gibson and Lynn M Harter which consist of 13 items with reliability value of 0,628. Validity in this research is using content validity. Data analysis method used in this research is statistical techniques, Kruskal-Wallis difference analysis, with SPSS 16 for Windows in assistance.

Based on the result of research data analysis, the significance degree amount is 0,279. It can be concluded that there is no differences of employee engagement based on psychological contract type in PT. Indonesia Comnets Plus (PT. ICON+)

Keywords: *psychological contract, employee engagement.*
References, 43 (1986-2011)