

Motivasi Kerja Ditinjau Dari Kontrak Psikologis Pada Karyawan

Elvira Hardy, Diny Atrizka, Rianda Elvinawanty

Universitas Prima Indonesia
Email: elvirahardy1996@gmail.com

Abstract

This study aims to know the relationship between the psychological contract with work motivation. The subjects that used in this study are employee at PT. Sumtek Medan, in which the population consists of 110 employee. Data obtained from the scale to measure psychological contract and work motivation. The calculation of the data began by doing a test prerequisite analysis (the test of assumptions) that consists of a test of normality and a test of linearity. The results of analysis showed the correlation coefficient at 0.762 of the significance 0.000 ($p < 0.05$). This shows there is a positive relationship between psychological contract with work motivation. The results of this study indicate that the variable of work motivation can be predicted by psychological contract at 58.1 percent and 88.9 percent of the rest are influenced by other factors which not examined in this study. Based on the results of this study, the hypothesis of there is a positive relationship between psychological contract with work motivation is accepted.

Keywords: Work Motivation, Psychological Contract, Employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja, dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kontrak psikologis dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kontrak psikologis. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang terdapat dalam PT. Sumtek Medan sebanyak 110 orang. Data diperoleh dari skala untuk mengukur motivasi kerja dan kontrak psikologis. Perhitungan dilakukan dengan melakukan uji prasyarat analisis uji (uji asumsi) yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan korelasi Product Moment melalui bantuan SPSS 17 for windows. Hasil Analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.762 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Ini menunjukkan ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kontrak psikologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel kontrak psikologis terhadap motivasi kerja sebesar 58.1 persen, selebihnya 41.9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian, yaitu ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kontrak Psikologi, Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi telah bergulir dimana teknologi informasi yang mendominasi sebagai infrastruktur sahabat utama bagi pembisnis serta perekonomian akan lebih berdasar pada ilmu pengetahuan yang bersifat intelektual seperti persepsi pasar, hubungan citra, citra merek, hak paten, visi dan pengetahuan khusus bukan lagi berbasis pada aset yang bersifat fisik seperti tanah, mesin, gedung, properti lainnya ataupun mesin tradisional. (Senamo dalam Sutrisno, 2009)

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mengembangkan dirinya secara proaktif sehingga SDM harus menjadi pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insani berkembang secara maksimal. Integritas dari pribadi para karyawan sangat penting untuk memenangkan persaingan. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya (Sutrisno 2009).

Kenyataan di lapangan berbeda, Karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda, ada yang memiliki kinerja kerja baik dengan menjalankan tanggung jawab tetapi ada pula karyawan yang memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas tetapi masih tidak mengerjakan tanggung jawab dengan baik, sehingga muncul masalah – masalah yang terjadi seperti pada kasus seorang Aparatur Sipil Negera (ASN) yang bekerja di RSUD Mas Amsyar Kasongan di bidang gizi lama tidak masuk kantor. ASN yang diduga

jarang masuk kantor, yakni Farida Yeni. Ketua DPRD Katingan Ignatius Mantir L Nussa bersama sejumlah anggota DPRD lainnya saat berkoordinasi dengan pihak RSUD Mas Amsyar Kasongan. Berdasarkan keterangan dari pihak rumah sakit bahwa Farida sudah diberikan teguran sebanyak 2 kali secara lisan agar kembali bekerja seperti para pegawai lainnya. Lanjut Mantir, dari absen secara manual milik RSUD ini yang bersangkutan tidak hadir kurang lebih 15 hari tanpa keterangan. Disarankan kepada yang bersangkutan jika masih ingin bekerja, sebaiknya turun dan aktif kembali, karena saat ini tenaga gizi sangat dibutuhkan. Tetapi jika memang sudah tidak siap bekerja, sebaiknya mengundurkan diri. Serta sistem absen di RSUD Mas Amsyar Kasongan masih menggunakan sistem manual hanya tanda tangan saja. ASN pun sering titip absen ke rekan kerjanya ataupun pagi tidak datang akan tetapi sore hari sudah dikantor untuk absen pulang, Farida dikabarkan sering tidak masuk kantor. Bahkan, beberapa kali informasinya sudah mengusulkan pindah ke Kota Palangkaraya (Tabengan.com).

Berikutnya berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan di PT. Sumtek Medan terlihat beberapa bekerja dengan bermalasan-malasan dan juga lamban. Para karyawan lebih memilih untuk bekerja dengan santai karena menurut mereka, pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan di perusahaan tersebut tidak berorientasi kepada hasil yang sangat memuaskan. Bekerja dengan biasa pun tidak akan mempengaruhi tingkat materi atau upah yang di terima oleh karyawan. Ketika melakukan pekerjaan dengan baik ataupun melakukan kesalahan atau pekerjaannya kurang memuaskan, mereka tetap akan mendapatkan upah yang sama. Para karyawan merasa kurang akan adanya dorongan-dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan ekspresi wajah cemberut dan suka mengumam dengan kata-kata yang tidak jelas. Masih ditemukannya karyawan yang datang terlambat, kemudian didapatkan beberapa pekerjaan yang tidak bekerja secara maksimal sehingga tak jarang karyawan tersebut mendapat teguran dari atasannya bahkan hingga mendapatkan surat peringatan yang diberikan dari perusahaan. Disamping itu, kecilnya peluang untuk promosi ataupun pengembangan karir yang merata dan juga keadilan bagi karyawan di PT. Sumtek Medan menjadikan karyawan kurang berkeinginan untuk bersaing secara sehat dalam pengembangan karir para karyawan. Ditambah lagi dengan minimnya penghasilan atau kompensasi yang diterima oleh para karyawan yang juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi rendahnya motivasi karyawan.

Murray (dalam Wijono, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen yaitu dorongan dan penghilangan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang bereaksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan.

Karyawan sebagai orang yang termotivasi bilamana dia benar-benar peduli dengan pekerjaannya, mencari cara lebih baik untuk melakukannya dengan baik (Thomas dalam Umam, 2010). Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal dimana karyawan bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta mencapai target kerja yang merupakan tujuan utama organisasi (Mangkunegara, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Cahyo (2015) 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.

Berdasarkan masalah-masalah yang diuraikan serta latar belakang yang diuraikan diatas menunjukkan adanya pemberian kompensasi diluar upah pokok yang kecil, kurangnya perhatian dari atasan, pengembangan karir dan promosi jabatan yang kurang membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Motivasi Kerja Ditinjau dari Kontrak Psikologis Pada Karyawan PT. Sumtek Medan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada karyawan. Secara teoritis hasil penelitian ini bertujuan dapat digunakan sebagai sumbangan dalam ilmu psikologi.

2. Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja sebagai variabel terikat dengan kontrak psikologis sebagai variabel bebas.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Sumtek Medan yang berjumlah 112 orang karyawan yang bekerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan dalam penarikan sampel yaitu teknik sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan dua skalayang disusun menggunakan skala likert yaitu skala motivasi kerjayang diungkap dengan skala berdasarkan skala pengukuran menurut Brady (2008), yaitu pemenuhan kebutuhan, harga diri, motif berafiliasi dan *survivalsafety motivesserta* skala kontrak psikologis disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Rosseau (dalam Wellin, 2007), yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu kontrak transaksional, kontrak relasional, dan *balanced contract*. Skala likert digunakan dalam mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial dengan 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Jawaban-jawaban yang mendukung atau *favourable* menurut Sugiyono (2010) diberi nilai yaitu kriteria penilaian item *favourable* berdasarkan skala *Likert* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai (2) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai (3) untuk jawaban Setuju (S), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan kriteria penilaian untuk aitem *unfavourable* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai (2) untuk jawaban Setuju (S), nilai (3) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian skala (Sugiono, 2010).

Jenis validitas yang dipakai dalam alat ukur motivasi kerja dan kontrak psikologis adalah validitas isi. Keputusan akal sehat mengenai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis soal sendiri, tetapi memerlukan kesepakatan penilai dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*) tentu tidak diperlukan kesepakatan penuh dari semua penilai yang menyatakan bahwa aitem adalah relevan dengan tujuan ukur skala. (Azwar 2012) dengan bantuan program software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 17.0 windows.Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot methods*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali.

Selanjutnya uji reliabilitas, instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2016).Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Azwar, 2012).Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2012). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya uji normalitas, Menurut Santosa dan Ashari (2005), menyatakan pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik.Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak dengan cara analisi statistik yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), menyatakan kriteria pengujian ini adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Jika $p < 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel yaitu kontrak psikologis dan motivasi kerja dikatakan linier, dan sebaliknya jika $p > 0,05$ maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier.

3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukan penelitian dilakukan uji coba alat ukur pada karyawan di PT. Anugrah Teguh pada 08 Desember 2018, sebanyak 62 karyawan. Perolehan hasil uji validitas dalam try out penelitian ini menggunakan metode *corrected item-total correlation* di mana aitem yang valid dapat dilihat pada tabel *corrected item-total correlation* dengan nilai r bergerak dari **0.323-0.716** pada skala motivasi kerja. Hasil uji coba alat ukur untuk mengungkap motivasi kerja menunjukkan bahwa 28 dari 48 aitem dinyatakan sah. Sedangkan untuk skala kontrak psikologis nilai r bergerak dari **0.320-0.693**. Hasil uji coba alat ukur untuk mengungkap kontrak psikologis menunjukkan bahwa 25 dari 42 aitem dinyatakan sah.

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji validitas adalah memasukkan skor butir-butir yang dianggap valid untuk uji reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas butir-butir yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas motivasi kerja sebesar **0.927**, ini berarti skala yang telah disusun dinyatakan reliabel, yakni dapat diandalkan untuk digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap motivasi kerja. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas butir-butir yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar **0.912**. Ini berarti skala yang telah disusun dinyatakan reliabel, yakni dapat diandalkan untuk digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap kontrak psikologis.

Selanjutnya dilakukan penelitian di PT. Sumtek Medan pada 20 April 2019 yang ditujukan kepada 110 orang karyawan PT. Sumtek Medan. Skala motivasi kerja terdiri dari 28 aitem dengan skor aitemnya bergerak dari empat pilihan jawaban dengan skor satu sampai empat. Rentang minimum dan maksimumnya adalah 28×1 sampai 28×4 yaitu 28 sampai 112 dengan mean hipotetiknya $(28 + 112) : 2 = 70$. Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah $(112 - 28) : 6 = 14$. Dari skala motivasi kerja yang diisi subjek maka diperoleh mean empiriknya sebesar 62.04 dengan standar deviasi sebesar 9.504. Perbandingan data empirik dan hipotetik dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Motivasi Kerja

Variabel	Empirik				SD	Hipotetik			SD
	Min	Maks	Mean	Min		Maks	Mean		
Motivasi Kerja	47	89	62.04	9.504	28	112	70	14	

Hasil analisis untuk skala motivasi kerja diperoleh *mean* empirik $<$ *mean* hipotetik yaitu $62.04 < 70$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada subjek penelitian lebih rendah daripada populasi pada umumnya. Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah $\sigma = (112-28) : 6 = 14$ dan mean hipotetiknya adalah $\mu = (28+112) : 2 = 70$. Dari perhitungan di atas dapat dibuat perhitungannya berdasarkan rumus yang telah diuraikan di atas, diperoleh $x < (70-14) = x < 56$, $(70-14) \leq x < (70+14) = 56 \leq x < 84$ dan $x \geq (70+14) = x \geq 84$. Adapun kategorisasi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Data Motivasi Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Motivasi Kerja	$x < 56$	Rendah	33	30%
	$56 \leq x < 84$	Sedang	73	66%
	$x \geq 84$	Tinggi	4	4%
Total			110	100%

Berdasarkan kategori pada tabel 2 maka dapat dilihat bahwa terdapat 33 subjek (30 persen) yang memiliki motivasi kerja rendah, terdapat 73 subjek (66 persen) yang memiliki motivasi

kerja sedang, dan terdapat 4 subjek (4 persen) yang memiliki motivasi kerja tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki motivasi kerja sedang.

Skala kontrak psikologis terdiri dari 31 aitem dengan skor aitemnya yang bergerak dari empat pilihan jawaban dengan skor satu sampai empat. Rentang maksimum dan minimumnya adalah 25x1 sampai 25x4, yaitu 25 sampai 100 dengan mean hipotetiknya $(25+100) : 2 = 62.5$. Standard deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah $(100-25) : 6 = 12.5$. Dari kontrak psikologis yang diisi subjek, maka diperoleh mean empirik sebesar 54.69 dengan standar deviasi 8.894. Perbandingan data empirik dan hipotetik dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kontrak Psikologis

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Maks	Mean		Min	Maks	Mean	
Kontrak Psikologis	42	79	54.69	8.894	25	100	62.5	12.5

Hasil analisis untuk skala kontrak psikologis diperoleh *mean* empirik < *mean* hipotetik yaitu $54.69 < 62.5$ maka dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis pada subjek penelitian lebih rendah daripada populasi pada umumnya. Standar deviasi hipotetik dalam penelitian ini adalah $\sigma = (100-25) : 6 = 12.5$ dan mean hipotetiknya adalah $\mu = (25+100) : 2 = 62.5$. Dari perhitungan di atas dapat dibuat perhitungannya berdasarkan rumus yang telah diuraikan di atas, diperoleh $x < (62.5-12.5) = x < 50$, $(62.5-12.5) \leq x < (62.5+12.5) = 50 \leq x < 75$ dan $x \geq (62.5+12.5) = x \geq 75$. Adapun kategorisasi data kontrak psikologis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Kategorisasi Data Kontrak Psikologis

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Kontrak Psikologis	$x < 50$	Rendah	37	34%
	$50 \leq x < 75$	Sedang	69	60%
	$x \geq 75$	Tinggi	4	6%
Total			110	100%

Berdasarkan kategori pada tabel 4 maka dapat dilihat terdapat 37 subjek (34 persen) yang memiliki kontrak psikologis rendah, terdapat 69 subjek (60 persen) yang memiliki kontrak psikologis sedang, dan terdapat 4 subjek (6 persen) yang memiliki kontrak psikologis tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki kontrak psikologis sedang.

Uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah setiap variabel penelitian telah menyebar secara normal atau tidak. Uji normalitas sebaran menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0.05$ (Priyatno, 2011). Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja diperoleh koefisien KS-Z = 0.985 dengan Sig sebesar 0.286 untuk uji 2 (dua) arah, sedangkan penelitian ini memiliki hipotesis satu arah, sehingga yang dipakai adalah uji 1 (satu) ekor/ Sig 1-tailed sebesar 0.143 ($p > 0.05$), yang berarti bahwa data pada variabel motivasi kerja memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel kontrak psikologis diperoleh koefisien KS-Z = 1.020 dengan Sig sebesar 0.249 untuk uji 2 (dua) arah dan Sig sebesar 0.125 untuk uji 1 (satu) arah ($p > 0.05$), yang berarti bahwa data pada variabel kontrak psikologis memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat melalui tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	K-SZ	Sig.	P	Keterangan
Motivasi Kerja	9.504	0.985	0.143	$p > 0.05$	Sebaran normal
Kontrak Psikologis	8.894	1.020	0.125	$p > 0.05$	Sebaran normal

Setelah dilakukan pengujian normalitas maka dilakukan uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel kontrak psikologis dan motivasi kerjamemiliki hubungan linear Uji F (Anova).Variabel motivasi kerja dan kontrak psikologis dikatakan memiliki hubungan linear jika $p < 0.05$.Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	P	Keterangan
Motivasi Kerja Kontrak Psikologis	7.916	0.000	Linear ($p < 0,05$)

Berdasarkan tabel 6 dapat dikatakan bahwa variabel kontrak psikologis dan motivasi kerja memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0.000 maka $p < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa korelasi *Product Moment*.

Setelah uji asumsi diterima, selanjutnya dilakukan uji hipotesis.Hipotesis dalam penelitian ini adalah hubungan positif antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja.Berdasarkan tujuan penelitian maka dilakukan uji *Pearson Correlation*.Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Korelasi antara Motivasi Kerja dan Kontrak Psikologis

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)
Korelasi	0.762	0.000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara kontrak psikologis dan motivasi kerja, diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar 0.762 dengan sig sebesar 0.000 ($p < 0.05$).Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara kontrak psikologis dan motivasi kerja yang artinya bahwa semakin tinggi kontrak psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi motivasi kerja.Sebaliknya semakin rendah kontrak psikologis yang dimiliki maka semakin rendah motivasi kerja.Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja diterima, dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif antara kontrak psikologis dan motivasi kerja.

Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wang, dkk., (2015) yang secara jelas mengindikasikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kontrak psikologis pada karyawan, yang berarti semakin tinggi kontrak psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimilikinya. Selanjutnya Gunasekan (2016) juga melalui penelitiannya mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kontrak psikologis, artinya karyawan yang memiliki kontrak psikologis positif dalam dirinya akan lebih memiliki motivasi kerja yang baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut terdapat hubungan positif antara kontrak psikologis dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Sumtek Medan Medan dengan korelasi Product Moment ($r = 0.832$ dengan p sebesar 0.000 maka $p < 0.05$, artinya semakin tinggi kontak psikologis dimiliki maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah kontrak psikologis yang dimiliki maka semakin rendah motivasi kerja karyawan. *Mean* dari motivasi kerja pada subjek penelitian karyawan PT. Sumtek Medan Medan secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi kerja subjek penelitian menunjukkan kategori sedang. *Mean* dari kontrak psikologis pada subjek penelitian karyawan PT. Sumtek Medan Medan secara keseluruhan menunjukkan bahwa kontrak psikologis subjek penelitian menunjukkan kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel kontrak psikologis terhadap motivasi kerja adalah sebesar 58.1 persen, selebihnya 41.9 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, kondisi ekonomi dan pemberdayaan psikologis

Daftar Rujukan

- [1] Azwar, S. 2012, *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [2] Brady, R.P. 2008. *Work Motivation Scale : Administrator's Guide*. ISBN978-1-59357-469-7. JIST Publisher.
- [3] Cahyo, D. 2015. Kontrak Psikologis dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bahtera Bersaudara Krian *Psikologia, Psikologia Volume : 3 No : 1*.
- [4] Mangkunegara, P. A. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [5]
- [6] Gunasekara, D.M 2016. The Impact of Psychological Contract on Employee Motivation with Special Reference to Apparel Industry in Sri Lanka, *Poster Session Volume : 1 No : 1*.
- [7] Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [8] Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- [9] Wellin, M. 2007. *Managing the Psychological Contract*. Inggris : Gower.
- [10] Wang, C. 2015. Managing Student Volunteers for Mega Events: Motivation and Psychological Contract as Predictors of Sustained Volunteerism, *Asia Pasific Journal of Tourism Reseach, Routledge Volume : 20 No : 3*, 338-357
- [11] Wijono, S. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Graha
- [12] Harian Utama Tabengan. 2017. *Farida Yeni Jarang Ngantor, Dewan Sambangi RSUD* [Online] [Updated 16 Agustus 2017]
- [13] Available at : <http://tekno.liputan6.com/read/3000243/karyawan-jarang-ngantor-wordpress-tutup-markas-mewah-di-as>[Accessed 29 Agustus 2017]