

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI PADA PT ASIA KAPITALINDO JAKARTA

Devy Sofyanty¹, Topan Setiawan²

¹Program Studi Sistem Informasi Akuntansi Universitas Bina Sarana Informatika

²Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Boyolali

Korespondensi : devy.dyy@bsi.ac.id

ABSTRACT

This research aims to empirically determine the effect of psychological contracts and psychological well being partially or simultaneously on employee performance. The research was conducted at PT Asia Kapitalindo Jakarta. The research method uses quantitative methods, the sampling technique used is a census. Data collection techniques used interviews and questionnaires, while data analysis used multiple linear regression. Based on the analysis results, the following findings were obtained: (1) simultaneously psychological contract and psychological well being positive and significant effect on employee performance, (2) partially psychological contract positive and significant effect on employee performance, (3) partially psychological well being positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Psychological Contract, Psychological Well Being, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Asia Kapitalindo Jakarta. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, didapat temuan sebagai berikut: (1) secara bersama-sama atau simultan kontrak psikologis dan psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) secara parsial kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara parsial psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kontrak Psikologis, Psychological Well Being, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dalam perusahaan yang perlu dikelola dengan baik, tidak heran banyak perusahaan yang berlomba-lomba menawarkan beragam program atau fasilitas-fasilitas yang menarik guna memotivasi kinerja karyawan atau calon karyawan. Salah satu strategi yang dilakukan adalah dengan pemenuhan kontrak psikologis. Berbeda dengan kontrak kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kontrak kerja mencantumkan secara eksplisit hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan demikian pula sebaliknya. Kontrak kerja secara jelas mendeskripsikan tentang jabatan, tugas dan tanggung jawab karyawan. Kontrak kerja bersifat mengikat kedua belah pihak serta memiliki kekuatan hukum yang sah sehingga apabila salah satu pihak wanprestasi dan pihak lain

merasa dirugikan maka perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui jalur hukum. Berbeda halnya dengan kontrak psikologis yang bentuknya berupa kesepakatan yang sifatnya implisit, tidak tertulis, tentang harapan masing-masing pihak sebagai imbal jasa atas kontribusi waktu, pikiran, tenaga, sikap yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Awalnya kontrak psikologi hanya berwujud kompensasi yang wujudnya finansial seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan, dll. Namun dalam perkembangannya konsep ini juga meliputi aspek-aspek tak berwujud seperti: perlakuan yang adil, kesempatan untuk promosi jabatan secara transparan, mengaktualisasikan potensi diri secara personal maupun professional di tempat kerja, kehormatan, dukungan dari perusahaan atau atasan, tantangan dalam bekerja, kreativitas dan otonomi individu dalam pengambilan keputusan, dll.

Pelanggaran kontrak psikologi dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja, komitmen organisasi, rasa keterikatan dengan perusahaan maupun pekerjaan sehingga dapat menimbulkan dampak sistemik. Dikatakan sistemik karena perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu, tim, yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja perusahaan. Tidak hanya itu pelanggaran terhadap kontrak psikologi juga berdampak pada timbulnya prokrastinasi kerja, kemalasan social, tindak indisipliner, *fraud* atau karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya terpenuhinya kontrak psikologi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu dari aspek *psychological well being* karyawan yang disinyalir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Psychological well being merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam lingkup perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan dengan *psychological well being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, etos kerja, loyalitas, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Seseorang dapat dikatakan memiliki *Psychological well being* yang baik apabila individu memiliki emosi positif yang lebih besar dibandingkan emosi negatif, dan dapat menjaga kestabilan emosi positif serta memperbaiki emosi negatif yang ada dalam dirinya. Karyawan dapat menjalankan fungsinya secara positif, produktif, terbebas dari kecemasan, mampu mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, rekan sekerja, atasan, atau bawahan. Memiliki manajemen stres yang baik, tidak adanya gejala depresi serta mampu mengaktualisasikan potensi yang ada dalam diri karyawan secara optimal. Tinggi rendahnya *psychological well being* seorang karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama menjadi karyawan di perusahaan, untuk itu karyawan membutuhkan banyak dukungan sosial dari keluarga, teman, rekan kerja, perusahaan atau organisasi dan pihak-pihak lain.

Sukses atau tidaknya kinerja perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar atau target kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan di PT Asia Kapitalindo menjadi permasalahan penting. Peneliti kemudian mewawancarai manajer Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data tentang permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan, yaitu: target kerja yang tidak tercapai, karyawan jarang prospek dan lebih sering berada dikantor untuk melakukan aktivitas lain seperti: bermain *gadget, games*, ngobrol, dll. Tidak jarang ditemui karyawan ngobrol dan bersenda gurau di pantry ketika jam kantor. Indikasi lain karyawan kurang disiplin terlihat dari presensi jam masuk, karyawan ada yang datang terlambat, sering tidak masuk kantor, tidak masuk kerja tanpa keterangan, tidak melakukan presensi keluar kantor karena langsung pulang setelah selesai bertemu klien. Beberapa karyawan melamar pekerjaan ke perusahaan lain, baik yang sejenis maupun yang berbeda bahkan ada karyawan yang menggiring calon nasabah atau nasabah ke perusahaan lain. Kebanyakan karyawan memutuskan untuk *resign*

dikarenakan faktor gaji, ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan.

PT Asia Kapitalindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan berjangka. Investasi melalui Perdagangan Berjangka Komoditi semakin hari semakin menarik para pengelola dana sebagai lahan tujuan investasi terutama di Negara negara maju. Investasi ini semakin marak sejak adanya kesepakatan WTO, APEC dan AFTA, aktivitas transaksi Perdagangan Berjangka Komoditi semakin menarik karena transaksi yang dilakukan melibatkan penyelenggara dan pelaku dari seluruh dunia. Seluruh proses transaksi dilakukan secara transparan dan berdasarkan mekanisme pasar. Beberapa pelaku pasar dan pengamat dunia investasi dan keuangan menyebutnya sebagai tren investasi masa depan.

Tingginya tekanan yang terjadi pada ekonomi Indonesia akibat penyebaran Covid-19 tidak menyurutkan minat untuk transaksi di Pasar Berjangka Komoditi (PBK). Hal ini terbukti lewat catatan Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti) yang menunjukkan adanya pertumbuhan transaksi dalam tiga bulan pertama 2020. Berdasarkan data yang dikeluarkan Bappebti kinerja industri PBK dalam bentuk transaksi multilateral dan Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) tumbuh 40,58% sepanjang kuartal I 2020 dari periode yang sama tahun lalu. Total transaksi kontrak berjangka derivatif di Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) yang di klirinkan di PT Kliring Berjangka Indonesia (Persero) atau KBI pada periode Januari sampai Mei 2020 menunjukkan peningkatan 31,8% secara tahunan dari 2.494.169,7 lot menjadi 3.287.455,1 lot. Untuk currency, dalam periode Januari hingga Mei 2020 terjadi pertumbuhan 18,1% yoy, dimana volume transaksinya meningkat dari 371.422,9 lot menjadi 438.594,2 lot. Selanjutnya Index juga terjadi kenaikan volume transaksi dari 295.009,6 lot menjadi 360.359,6 lot atau tumbuh 22,6%. Adapun untuk Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) di periode saam terjadi peningkatan volume transaksi sebesar 36,2% dari 1.827.737,2 lot menjadi 3.287.455,1 lot.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pemikiran tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Ada pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan, (2) Ada pengaruh psychological well being terhadap kinerja karyawan, dan (3) Ada pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada pokok pembahasannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat interaksionis dari faktor-faktor internal dan eksternal individu maupun perusahaan. Pada penelitian ini lebih ditekankan pada kolaborasi keduanya yang disinyalir mempengaruhi kinerja karyawan.

KERANGKA TEORETIK

Kontrak psikologis adalah persepsi kepercayaan tentang penerimaan terhadap keberhasilan dan kegagalan ketika pegawai merasa terjadinya penurunan kesepakatan yang diunjukkan dengan terjadinya penurunan tingkat komitmen dan keluar masuknya pegawai. (Utaminingsih, 2014). Sedangkan menurut Arnold dalam (Yuhansyah, 2018) Kontrak psikologis (*psychological contract*) adalah kesepakatan informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan.

Menurut (Marnisah, 2019) dari sudut pandang pekerja/ buruh aspek kontrak psikologis dalam hubungan pekerjaan mencakup : 1). Mempercayakan manajemen organisasi memegang janji untuk melaksanakan kesepakatan; 2). Mendapat perlakuan yang adil, konsisten dan sama; 3). Keamanan pekerja; 4). Kesempatan menunjukkan kompetensi; 5). Harapan karier dan peluang mengembangkan keterampilan; 6). Keterlibatan dan pengaruh. Sedangkan dari

sudut pandang majikan, kontrak psikologis meliputi aspek: 1). Komitmen; 2) Kompetensi; 3) Usaha; 4) Kerelaan; 5) Kesetiaan

Psychological well being dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga mendatangkan atau menimbulkan perasaan bahagia dan perasaan damai pada hidup seseorang yang bersifat subjektif. (Busro, 2018). Sedangkan menurut (Isnawati, 2019), *psychological well being* merupakan kondisi kesejahteraan baik itu secara fisik, mental maupun spiritual sehingga dapat menimbulkan kondisi tubuh yang optimal. Menurut Ryff dalam (Ramdhani, 2018) Untuk dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekedar bebas dari indikator kesehatan mental negative seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan, dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Menurut Gracia, dkk dalam (Isnawati, 2019), ada beberapa tingkatan *psychological well being*, antara lain: 1) *self fulfilling*, kondisi individu yang memiliki pengaruh positif tinggi dan memiliki pengaruh negative rendah, 2) *high affective*, kondisi individu yang memiliki pengaruh positif tinggi dan memiliki pengaruh negative tinggi, 3) *low affective*, kondisi individu yang memiliki pengaruh positif rendah dan memiliki pengaruh negative rendah. Factor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah: gender, kepribadian, kemampuan ekonomi, pekerjaan, pendidikan, kesehatan fisik serta lingkungan social. (Festi, 2018).

Kinerja menurut Simamora dalam (Sulaksono, 2019) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Wibowo dalam (Kristanti, 2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Sutarto Wijono dalam (Suryani, 2020) Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan. Dalam hal ini prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil dari produktifitas sesuai ketentuan atau standar yang disusun sebagai acuan kerja sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan

Menurut Simamora dalam Sulaksono (Sulaksono, 2019) kinerja secara umum dipengaruhi tiga factor, yaitu: 1) factor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi, 2) factor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, 3) factor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*. Untuk melihat hasil prestasi kerja setiap individu dalam organisasi, manajer atau atasan perlu melakukan penilaian kinerja yang dilaksanakan secara berkala. Penilaian kinerja karyawan (*performance appraisals* atau *performance reviews*) adalah proses atas kualitas, kemampuan dan perkembangan kerja karyawan serta menganalisis kinerja karyawan dalam periode tertentu.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi Kontrak Psikologis (X_1) dan Psychological Well Being (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Asia Kapitalindo, teknik

sampling yang digunakan adalah sensus. Seluruh anggota populasi dijadikan responden yaitu sebanyak 50 orang tanpa mengikutsertakan pimpinan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga data yang diperoleh mendekati nilai yang sesungguhnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 skala, yaitu skala kontrak psikologi, skala *psychological well being* dan skala kinerja. Semua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban. Tiap skala memiliki 4 alternatif jawaban yang telah disediakan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

1. **Skala Kontrak Psikologi.** Skala kontrak psikologi pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kontrak psikologi yang dikemukakan oleh Whyte dalam (Darmawan, 2013), yaitu: (1) tingkat harapan, (2) persepsi karyawan, (3) adanya kesamaan persepsi.

2. **Psychological Well Being.** Skala *Psychological well being* menurut Ryff dan Keyes dalam (Ramdhani, 2018) yaitu: (1) Penerimaan Diri, (2) Penguasaan Lingkungan, (3) Hubungan Positif dengan Orang Lain, (4) Tujuan (makna) Hidup, (5) Pertumbuhan Pribadi, dan (6) Penerimaan Diri.

3. **Skala Kinerja.** Skala kinerja disusun berdasarkan pengembangan aspek-aspek kinerja menurut (Shaleh, 2018) meliputi : 1) pencapaian sasaran perusahaan; 2) inisiatif; 3) kerjasama; 4) sumbangan kepada kemajuan karyawan; 5) perilaku lain

Tabel 1. Matriks Variabel, Dimensi dan Skala Pengukuran

Variable	Dimensi	Skala	No.Item
Kontrak Psikologis	1. Tingkat Harapan	Ordinal	1,2, 3
	2. Persepsi Karyawan		4, 5, 6
	3. Persamaan Persepsi dengan kenyataan		7, 8, 9
Psychological Well Being	1. Penerimaan Diri	Ordinal	10, 11, 12
	2. Hubungan Positif dengan Orang Lain		13, 14, 15
	3. Kemandirian		16, 17, 18
	4. Penguasaan Lingkungan		19, 20, 21
	5. Tujuan Hidup		22, 23, 24
	6. Pengembangan Pribadi		25, 26, 27
Keterikatan Kerja	1. Pencapaian Sasaran Perusahaan	Ordinal	28, 29, 30
	2. Inisiatif		31, 32, 33
	3. Kerja Sama		34, 35, 36
	4. Sumbangan kepada Kemajuan Karyawan		37, 38, 39
	5. Perilaku Lain		40, 41, 42

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang terstandarisasi, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

DISKUSI

1. Uji Validitas

Uji validitas angket digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketelitian instrumen penelitian (angket) dalam melakukan fungsi ukurnya. Butir atau indikator pembentuk angket bernilai koefisien korelasi hitung (r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel pada derajat kebebasan tertentu. (Setiawan, 2015)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item1	,302	Valid
Item2	,285	Valid
Item3	,332	Valid
Item4	,384	Valid
Item5	,297	Valid
Item6	,393	Valid
Item7	,359	Valid
Item8	,396	Valid
Item9	,358	Valid

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis skala kontrak psikologis, dari 9 Item yang digunakan seluruh item valid. Analisis validitas skala kontrak psikologi menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda item yang bergerak dari 0.285 sampai 0.396

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Psychological Well Being

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item1	,376	Valid
Item2	,354	Valid
Item3	,381	Valid
Item4	,346	Valid
Item5	,352	Valid
Item6	,378	Valid
Item7	,326	Valid
Item8	,345	Valid
Item9	,382	Valid
Item10	,376	Valid
Item11	,314	Valid
Item12	,372	Valid
Item13	,379	Valid
Item14	,289	Valid
Item15	,347	Valid
Item16	,331	Valid
Item17	,394	Valid
Item18	,347	Valid

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis skala psychological well being, dari 18 Item yang digunakan dalam penelitian didapatkan seluruh item valid. Analisis validitas skala psychological well being menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda item yang bergerak dari 0.289 sampai 0.394.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item1	,335	Valid
Item2	,329	Valid
Item3	,368	Valid

Item4	,335	Valid
Item5	,315	Valid
Item6	,279	Valid
Item7	,368	Valid
Item8	,395	Valid
Item9	,373	Valid
Item10	,347	Valid
Item11	,298	Valid
Item12	,356	Valid
Item13	,374	Valid
Item14	,349	Valid
Item15	,331	Valid

Sumber: Data yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil analisis skala keterikatan kerja, dari 15 Item yang digunakan dalam penelitian didapatkan 15 item valid. Analisis validitas skala keterikatan kerja menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda item dari 0.298 sampai 0.395.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat keterandalan instrumen penelitian. Angket yang reliabel, jika datanya benar-benar sesuai dengan kenyataan, berapa kalipun diambil, akan tetap memberikan hasil yang sama atau konsisten. (Setiawan, 2015)

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kontrak Psikologi	0.871	Reliabel
Psychological well being	0.894	Reliabel
Kinerja	0.899	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2020)

Mengacu pada *output* tabel uji reliabilitas statistik, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel memiliki angka lebih dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada ketiga variabel tersebut reliabel.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. (Sujarweni, 2014)

Tabel 6. Uji Statistik

Uji Statistik	Output	Sig
Kolmogorov	.172	
Glejser	.384	
	.297	
Uji F	49.326	.000
Uji t	2.329	.000
	3.517	.000

Sumber: Data yang diolah (2020)

Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov test diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.172 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga sebaran skor variabel, baik variabel kontrak psikologi, psychological well being dan kinerja, terdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat terjadi jika adanya hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna diantara beberapa atau seluruh variabel independen dalam model regresi.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Kontrak Psikologi	.842	1.490
Psychological Well Being	.842	1.490

Sumber: Data yang diolah (2020)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance variabel independen, yaitu kontrak psikologis dan psychological well being > 0.10 . Sementara nilai VIF yang didapat < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas sekaligus mempertegas kelayakan model regresi yang dijalankan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2011). Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser pada Tabel 6 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kontrak psikologis adalah 0.384 sedangkan nilai signifikansi untuk variabel psychological well being adalah 0.297. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari α 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga hal tersebut semakin memperkuat kelayakan model regresi pada penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Berdasarkan tabel 6, diperoleh F hitung sebesar 49.326 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologi dan psychological well being secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Uji Parameter Individual (Uji t)

1) Hipotesis 1 : Pengaruh Kontrak Psikologi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung variabel kontrak psikologi sebesar 2.329 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kontrak psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan Hipotesis Alternatif H_1 **“Kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” Diterima.**

2) Hipotesis 2 : Pengaruh Psychological well being terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung variabel psychological well being sebesar 3.517 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan Hipotesis Alternatif H_2 **“Psychological well being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” Diterima.**

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan linier antara kontrak psikologis dan psychological well being terhadap keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1.013 + 0.451 X_1 + 0.335 X_2$$

Persamaan linier tersebut memberi arti sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1.013 bernilai positif, yang berarti apabila kontrak psikologis dan psychological well being dianggap konstan atau tetap, maka rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 1.013 poin.
2. Koefisien regresi kontrak psikologis (b_1) sebesar 0.451 menyatakan apabila kontrak psikologis meningkat 1 satuan dan variabel psychological well being tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.451 poin.
3. Koefisien regresi variabel psychological well being (b_2) sebesar 0.335 menyatakan apabila psychological well being meningkat 1 satuan dan variabel kontrak psikologi tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.335 poin.

KESIMPULAN

1. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat seiring tingginya pemenuhan kontrak psikologis. Perusahaan perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan konsistensi pemenuhan kontrak psikologis, baik yang sifatnya finansial maupun non finansial diantaranya dengan memperhatikan struktur kompensasi, insentif, bonus. Sedangkan yang bersifat non finansial antara lain dapat berupa memperhatikan atau mengevaluasi kebijakan-kebijakan terkait rekrutmen, target dan evaluasi kinerja. Perlu juga dievaluasi perihal kualifikasi, job desc, target kerja. Target-target pekerjaan perlu di jelaskan pada saat posting iklan lowongan kerja, interview maupun pada masa training. Perusahaan perlu menciptakan iklim dan budaya organisasi yang kondusif sehingga karyawan dapat proaktif membangun, dan menjalankan tugas secara profesional serta diakui eksistensinya di perusahaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini dapat diartikan tingkat kinerja karyawan akan meningkat seiring tingginya psychological well being. Peningkatan psychological well being dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, perusahaan mendukung pengembangan kompetensi karyawan baik yang sifatnya hard skill maupun soft skill dan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya secara lebih humanistik diantaranya dengan memberikan kebebasan untuk berkreasi, improvisasi dan strategi dalam mencapai target. Perlunya dibangun iklim komunikasi yang terbuka serta dukungan sosial dari manajemen, atasan maupun rekan kerja sehingga karyawan dapat mengeluarkan keluh kesah atau kesulitan kesulitan yang dihadapi dalam mencapai target sehingga dapat ditemukan solusi bersama.
3. Kontrak psikologis dan psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring tingginya pemenuhan kontrak psikologis dan tingkat psychological well being. Dengan kontrak psikologi yang wajar dan adil serta psychological well being yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan dapat menemukan dan mengembangkan psychological capital karyawan dengan memberikan dan meningkatkan sumber-sumber sumber yang dapat mendukung target kerja karyawan seperti: kompetensi, kemandirian, umpan balik, ketahanan mental, dukungan sosial dan coaching dari atasan.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti perilaku kinerja karyawan disarankan menggunakan variabel dan teknik analisis data yang berbeda, dan memperluas jumlah sampel yang dipakai sehingga dapat memperkaya hasil penelitian.
5. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain, seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, etos kerja, kepribadian individu, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena semesta.
- Festi, P. 2. (2018). *Lanjut Usia Perspektif dan Masalah*. Surabaya: UM Surabaya Publishing .
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isnawati, I. A. (2019). *Buku Ajar Konsep Pembentukan Kader Kesehatan Jiwa di Masyarakat*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Kristanti, D. d. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia .
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramdhani, N. d. (2018). *Psikologi untuk Indonesia Tangguh dan Bahagia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Setiawan, B. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sujarweni, V. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. . Bali: Nilacakra.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Yuhansyah, I. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.