

## **PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Karyawan Perusahaan Garden Group)**

Bobby Septiana Irawan<sup>1</sup>, Elin Herlina<sup>2</sup>Mujaddid Faruk<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh  
[mrs.elinherlina@gmail.com](mailto:mrs.elinherlina@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Perusahaan Garden Group). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1). Bagaimana Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garden Group?; 2). Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garden Group?. 3). Bagaimana Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garden Group?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garden Group; 2). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garden Group; 3). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garden Group Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Signifikansi (Uji t) Dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa secara parsial kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kontrak psikologis dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan Perusahaan Garden Group lebih memperhatikan kontrak psikologis dan komitmen organisasi karyawannya untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal.*

*Kata Kunci : Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan melalui sumber daya manusia yang berkompeten dan berdedikasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan harta paling berharga yang dimiliki perusahaan karena memiliki peran penting dalam menentukan nasib perusahaan ke depan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi.

Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kontrak psikologis yang dibentuk antara individu dan perusahaan. Pada dasarnya komitmen organisasi adalah sifat hubungan individu terhadap organisasi, dimana individu berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Organisasi tidak akan terlepas dari hubungan timbal balik antara pemberi kerja dan karyawan. Hubungan antara individu dan perusahaan menyebabkan masing-masing pihak mengembangkan pandangan maupun harapan tertentu. Pegawai cenderung memiliki harapan implisit maupun eksplisit tentang apa yang mereka harapkan dari perusahaan. Keadaan psikologis yang dibangun dengan baik dapat menjadi motivasi dan perilaku positif dari pegawai yang ditandai dengan semangat, penyerapan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Semangat dicirikan dengan tingginya kadar energi dan ketahanan mental, kesediaan untuk terlibat aktif dan memiliki ketekunan, bahkan dalam menghadapi kesulitan. Penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi, merasa bahagia dalam melakukan pekerjaan. Komitmen organisasi ditandai dengan kesediaan pegawai untuk bertahan dan mau memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Selain itu komitmen seseorang terhadap kinerja karyawan menjadi isu sangat penting dalam dunia kerja, sehingga beberapa organisasi atau perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Namun dalam pelaksanaannya tidak sedikit pengusaha atau pegawai yang belum mampu memahami arti penting komitmen secara sungguh-sungguh untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan atau organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Saat ini komitmen organisasi bukan hanya sekedar kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu lama, namun lebih penting dari pada itu, komitmen organisasi membentuk pegawai untuk mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan suatu pekerjaan yang melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Hal ini dapat terwujud jika perusahaan mampu memberikan kepuasan atau memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai.

Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional para pegawai tidak terlepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi mengandung

nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikan bersama oleh semua individu dalam perusahaan. Pemahaman tentang budaya organisasi ini memberikan dasar pemikiran kepada setiap individu yang terlibat didalamnya untuk bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal dan situasi kerja yang mendukung. Dalam hal ini Garden Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Property*. Salah satu tujuan dibentuknya Garden Group adalah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat akan bahan *property*, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana, serta distribusi *property*.

Berdasarkan hasil observasi bahwa kinerja karyawan yang baik belum sepenuhnya terbentuk. Hal tersebut didukung dengan hasil pra survey yang dilakukan penulis terhadap 50 orang pegawai Garden Group, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Pra Survey**

No	Indikator	Hasil	Persentase
1	Lingkungan internal organisasi (dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja).	27	55%
2	Faktor lingkungan eksternal organisasi (keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan).	33	67%
3	Faktor internal karyawan (faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang)	39	78%

Sumber : data yang di olah

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Garden Group belum sepenuhnya terbentuk dalam diri setiap faktor. Hal ini dapat dilihat dalam komitmen efektif hanya 27 atau 55% orang yang berkeinginan melaksanakan tugas dan fungsinya di tempat ia bekerja. Perihal faktor lingkungan eksternal justru hanya 33 atau 67% orang yang dapat mempengaruhi untuk bertahan dan loyal terhadap perusahaan karena merasa punya tanggungjawab terhadap organisasi. Selanjutnya Faktor internal karyawan berjumlah 39 orang atau 78%, dikarenakan didasarkan kebutuhan rasional, psikologis dan ekonomi para pegawai. Faktor internal organisasi yang dalam ini menjadi salah satu indikator paling rendah dalam pengukuran, dimana tingkat dari pelaksanaan kegiatan serta kegiatan yang berdampak pada

tugas dan fungsinya sebagai pegawai yang dimana ini akan berdampak pada buruknya kinerja pegawai atau karyawan.

Rendahnya komitmen organisasional pegawai Garden Group secara praktis disebabkan karena kontrak psikologis dan komitmen organisasi yang di bangun masih belum maksimal. Dalam aspek kinerja karyawan dapat dilihat dari para pegawai yang sering datang terlambat, kurangnya dorongan dari pemimpin kepada para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selanjutnya dalam aspek kontrak psikologis, minimnya kesempatan bagi karyawan dalam mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, masih adanya karyawan yang mangkir dari tugas, pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Dengan membangun kontrak psikologis dan komitmen organisasi yang sesuai dengan kesepakatan dari kedua belah pihak akan menciptakan adil, puas dan akan mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dikarenakan kesuksesan Organisasi memerlukan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Upaya untuk membangun hubungan interpersonal maka karyawan diharapkan mampu menciptakan Kerjasama yang baik antara karyawan, dan juga mampu mengembangkan sikap positif dalam menghadapi berbagai bentuk ketidaknyamanan dalam bekerja sebagai bentuk internalisasi dan kesadaran terhadap kebijakan organisasi, (Erkutlu dan Jamel 2016:65). Perilaku positif karyawan dalam kondisi perubahan dapat berpotensi meningkatkan produktivitas dan keuntungan yang besar bagi seluruh karyawan, tetapi disisi lain perubahan juga dapat membawa dampak terhadap perubahan sikap dan perilaku karyawan yang mengakibatkan ketidakstabilan serta menurunnya loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian di atas penulis akan mencoba melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan Garden Grup)

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Perusahaan Garden Group yang berjumlah 139. Penggunaan sampel dalam penelitian di ambil secara *simple random sample*. Dengan demikian responden yang akan digunakan sebagai sampel sebanyak 58 orang responden karyawan yang bekerja di Perusahaan Garden Group. Data diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak-

pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh melalui media lain yang bersumber dari buku-buku perpustakaan, internet, jurnal dan data-data lainnya dari perpustakaan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garden Group**

Kontrak psikologis yang kuat merupakan suatu alasan sukses tidaknya suatu perusahaan, sebaliknya apabila kontrak psikologis diterapkan secara tidak kuat atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka dapat menyebabkan timbulnya suatu masalah di perusahaan tersebut' Kontrak psikologis tidak tertulis di atas kertas dan tidak semua ketentuannya dinegosiasikan secara eksplisit antara individu dengan organisasi. Menurut Rousseau dalam Danaz (2013:7) berpendapat bahwa "Kontrak Psikologis adalah keyakinan individu mengenai kewajiban mengenai kewajiban yang bersifat timbal balik dalam konteks hubungannya dengan organisasi". Lanjut Rousseau dalam Purba (2020), menjelaskan bahwa ketika organisasi memenuhi kewajibannya terhadap karyawan maka karyawan akan berkontribusi sepenuhnya terhadap organisasi dengan menyeimbangkan masalah pribadi dengan masalah di dalam organisasi, keluwesan karyawan dalam bekerja, loyalitas karyawan terhadap organisasi, perilaku karyawan yang baik kepada sesama maupun atasannya dan ketersediaan karyawan bekerja dengan maksimal.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kontrak psikologis antara lain, kontrak transaksional (*transactional contract*), kontrak relasional (*relational contract*), *balanced*, *transitional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis di Perusahaan Garden Group dalam kategori baik, dengan hasil total skor 2.858 atau jika dirata-ratakan sebesar 238,17. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi adalah 0,209, artinya variabel kontrak psikologis memiliki hubungan yang rendah dengan variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Garden Group. Nilai  $r$  positif, artinya hubungan kontrak psikologis dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif. Berdasarkan uji koefisien determinasi tingkat pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan sebesar 4,4%, sedangkan 95,6% lainnya dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa diperoleh

bobot  $t_{hitung} = 0,872$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,67252$ , maka bobot  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Artinya variabel kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ermawati (2017), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kontrak psikologis terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga di dukung pendapat dari Ramadhanty (2014), yang menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan dengan karyawan, maka kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara karyawan dan perusahaan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garden Group**

Komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana staf bekerja termasuk pada pekerjaan staf. Konsep komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu (a) keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, (b) kesediaan untuk menunjukkan upaya yang sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, (c) keinginan pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Maxwell & Steele dalam Nasution, 2013:7).

Selanjutnya Priansa (2018:239-242), menyebutkan bahwa :

Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu (a) komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi, (b) komitmen normatif yaitu adanya kewajiban pada diri individu untuk tetap meneruskan keanggotaannya dalam organisasi, (c) komitmen berkelanjutan merupakan kesadaran akan biaya yang akan dikeluarkan jika anggota organisasi tersebut keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Perusahaan Garden Group dalam kategori baik dengan total skor 2526 atau apabila di rata-ratakan sebesar 229,64. Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi adalah 0,114, artinya variabel kontrak psikologis memiliki hubungan yang rendah dengan variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Garden Group. Nilai  $r$  positif, artinya hubungan kontrak psikologis dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif. Berdasarkan uji koefisien determinasi tingkat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,23%. Sedangkan 98,77% lainnya dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa diperoleh bobot  $t_{hitung} = 0,872$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 1,67252$ . Berdasarkan perhitungan tersebut disimpulkan bahwa bobot  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Artinya variabel komitmen organisasi

tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit *et al* (2017), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi, sifat hubungan individu terhadap organisasi, dimana individu berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Maka berdasarkan hal tersebut komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garden Group**

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik, karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan, jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Dengan peningkatan kompetisi, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja karyawan untuk bersaing di pasar global karena kinerja karyawan yang meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan.

Menurut Koopmans, et al. (2014)

Kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan. Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), “adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya,” Maka hasil kerja dari

seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya yang nantinya berkaitan dengan faktor psikologis dan komitmen organisasi.

Adapun indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan antara lain, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa total skor kinerja karyawan adalah 2.399 atau jika dirata-ratakan sebesar 239,9, artinya kinerja karyawan di Perusahaan Garden Group dalam kategori baik. Dari hasil analisis koefisien korelasi berganda diperoleh hasil R sebesar 0,253. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.5 (Sugiyono, 2011 : 184),  $r = 0,253$  termasuk kategori rendah dan mempunyai arah yang positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) dua variabel bebas antara kontrak psikologis dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dinyatakan memiliki hubungan yang rendah. Nilai R positif, artinya apabila apabila kontrak psikologis dan komitmen organisasi sudah baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selanjutnya berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontrak psikologis dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garden Group sebesar 6,4%. Sedangkan 93,6% dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $.1,88 < 3,16$  artinya hipotesis yang diajukan yaitu tidak terdapat pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermawati (2017), yang menyatakan bahwa variabel kontrak psikologis dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut juga di dukung oleh pendapat Riggio dalam Ermawati (2017) bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana staf bekerja termasuk pada pekerjaan staff dan pendapat dari Rousseau dalam Ermawati (2017) bahwa kontrak psikologis merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan dengan karyawan. Kedua teori tersebut membahas mengenai hal yang tidak tertulis seperti kepercayaan, perasaan dan harapan. Sehingga kontrak psikologis dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian tentang Kontrak psikologis dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garden Group. Kontrak psikologis merupakan kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara perusahaan dengan karyawan, maka kepercayaan individu terhadap perjanjian pertukaran antara karyawan dan perusahaan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garden Group. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi, sifat hubungan individu terhadap organisasi, dimana individu berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Maka berdasarkan hal tersebut komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan tidak terdapat pengaruh kontrak psikologis dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garden Group. Artinya bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi hal-hal yang tidak tertulis seperti kepercayaan, perasaan dan harapan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aharuddin, Chairunnisa 2016, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Pasien BPJS Kesehatan Di Makassar*. Diss. Dalam Jurnal. Diterbitkan
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ayal, Tewal Dan Trang, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder*, Dalam Jurnal *Emba* Vol. 7 N0. 4. Diterbitkan
- Darma, Agus. *Manajemen Supervisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003.

- Deni Kokon Furkony, 2018, *Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Beberapa Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung*, Dalam Jurnal Lppm Stie Muhammadiyah Bandung E-Issn: 2621-5306 P-Issn: 2541-5255 Vol. 2 No. 3. Diterbitkan
- Dewi Dan Surya, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar*, Dalam E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316. Diterbitkan
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta, Penerbit : Kencana.
- Ermawanti, Emmy, 2017. Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyaawn Di Klinik Husada Mulia Kabupaten Malang. Dalam *E-Jurnal STIE Widya Gama Lumajang* Vol.1 No. 2. Diterbitkan
- Hadi Dan Rini, 2018, *Pengaruh Kontrak Psikologis Relasional Dan Kontrak Psikologis Transaksional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Kota Semarang)*, Dalam *Diponegoro Journal Of Management* Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-12, Issn (Online): 2337-3792. Diterbitkan
- Hasibuan, Malayu S P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi. Pt Bumi Aksara.
- Hoesada, Jan. 2013. *Taksonomi Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : Edisi Pertama. Cv Andi Offset.
- Koopmans, L., et al. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp.331-337
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt.Remajarosdakarya
- Marsoit, p. Sendow, G Rumokow. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 3. Hlm. 4285-4294.
- Mekta, Q. H. & Siswanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita* Edisi 2
- Nasution Dan Seniati, 2013, *Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kerja Outsourcing Di Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing*. Dalam *Jurnal Fs Ui*. Diterbitkan

- Nugraha, M. E. 2012. *Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Vol. 1, No. 4. Juli 2012: 56-59. Diterbitkan.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta Cv.
- Prof.Dr.Ir.Tb.Sjafri Mangkuprawira,2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*,Bogor,Penerbit Galih Indonesia.
- Putri Qubton Qabiti, 2020, *Pengaruh Kepribadian Dan Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung)*, Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Lampung. Diterbitkan
- Rahma Dan Mulyadi, 2018, *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pt. Pln Banda Aceh*, Dalam Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, Pp. 68-76. Diterbitkan
- Ramadhan Dan Syarifuddin, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Di Corporate Human Resource Division Pt Indocement Tunggal Prakarsa*, Dalam E-Proceeding Of Management : Vol.6, No.2. Diterbitkan
- Robbins, *Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen. Jakarta : Edisi Kesepuluh. Jiliid Kedua*. Penerbit Erlangga.
- Rousseau, D. M, 1989. *Psychological and implied contracts in organizations Rights and Responsibilities Journal. 2. 12-139*.
- Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen Sdm Profesional*. Yogyakarta : Cv. Andi Offest.
- Ruky, Ahmad. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Dan Komponen Lainnya, Bunga Rampai/Kumpulan Bahan Ceramah/Presentasi (Di Forum Nasional, Pascasarjana, Orasi Ilmiah)*. Bandung : Refika Aditama.
- Schein, H Edgar, 1992, *Organizational Culture And Leadership*, Second Edtion, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Cetakan Ke-12. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Usmany, Hamid Dan Utami, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin Ii, Ponorogo)*, Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 37 No. 2. Diterbitkan
- Yanuaris Pelo Tawa, 2017, *Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Permanen Dan Karyawan Temporer Pt. Aseli Dagadu Djokdja*, Tesis Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sanata Dharma. Diterbitkan