

Pengaruh Kontrak Psikologis dan *Psychological Well Being* Terhadap Keterikatan Kerja

Devy Sofyanty
AMIK BSI Bekasi
Jalan Cut Mutiah No.88, Bekasi
devy_sofyanty_spsi@yahoo.com

Abstract- *Research is aimed to analyze the influence of psychological contract and psychological well being on work engagement. Methods of research using quantitative methods using purposive techniques. Subjects in this research is employee of PT Tulip Promo Sekawan. Which is 90 person. Measuring instrument used by a psychological contract scale based on the theory of Whyte, psychological well being base on the theory of Ryff and work engagement base on the theory of Schaufeli dan Bakker. Data were analyzed using multiple linear regression. These result indicate significant relationship between psychological contract, and psychological well being on work engagement. Based on the results of the research, then obtained the following findings: (1) simultaneous psychological contract and psychological well being significant impact on work engagement (2) partially psychological contract positive and significant impact on work engagement, (3) partial psychological well being positive and significant effect on work engagement. That is psychological contract and psychological well being can be applied to be a predictor variables to predict work engagement.*

Keywords: *Psychological Contract, Psychological Well Being, Work Engagement.*

I. PENDAHULUAN

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipungkiri dalam kehidupan, termasuk didalam dunia bisnis. Perkembangan teknologi, faktor demografi yang ditandai dengan pergeseran generasi, *trend* dan selera pasar, tuntutan konsumen terhadap kualitas produk, persaingan yang semakin kompetitif antar perusahaan sejenis bahkan kini perusahaan juga bersaing dengan produk dari luar negeri atau impor yang dari segi kualitas maupun harga lebih bersaing dari produk lokal. Untuk mempertahankan eksistensinya di pasar, perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi secara berkesinambungan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya unggul dalam aspek intelektualitas atau kompetensi, perusahaan mencari dan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan hal penting yang menjadi fokus perhatian perusahaan dalam merekrut karyawan.

Keterikatan kerja merupakan suatu wujud kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja yang disertai dengan melibatkan diri secara fisik maupun psikologis dan antusiasme serta penuh konsentrasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi akan terus bekerja di perusahaan, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berusaha keras mencapai tujuan yang menantang serta berkomitmen untuk merealisasikan tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset penting dalam perusahaan yang perlu dikelola dengan baik, salah satu strategi yang dilakukan perusahaan dalam rangka mempertahankan

karyawan yang potensial atau menstimulasi perilaku positif karyawan adalah dengan kontrak psikologi. Kontrak psikologi merupakan bentuk harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Meskipun perjanjian ini tidak tertulis namun mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif. Awalnya kontrak psikologi hanya berwujud kompensasi yang wujudnya finansial seperti gaji, insentif, dll. Dalam perkembangannya konsep ini juga meliputi aspek-aspek tak berwujud seperti: kesempatan untuk promosi jabatan, mengaktualisasikan diri karyawan secara personal maupun profesional, perasaan diayomi oleh perusahaan, kehormatan, tantangan dalam bekerja, otonomi beserta *power-power* pribadinya yang mendukung individu dalam pengambilan keputusan, dll. Pelanggaran kontrak psikologi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas/ kinerja karyawan, menurunnya komitmen atau loyalitas terhadap perusahaan yang ditandai dengan karyawan resign dari perusahaan. Sekalipun karyawan tetap bekerja di perusahaan namun menjadi malas bekerja, timbulnya prokrastinasi kerja, tindak indisipliner atau bahkan tindakan *fraud*. Sebaliknya terpenuhinya kontrak psikologi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu dari indikator *psychological well being* karyawan.

Psychological well being menggambarkan bagaimana kondisi psikologis individu seperti rasa kenyamanan, puas, damai dan bahagia. *Psychological well being* merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, seorang karyawan dengan *psychological well being* yang

baik akan berdampak pada kepuasan kerja, produktivitas, etos kerja, loyalitas, yang pada akhirnya akan berimbang pada tercapainya tujuan perusahaan. 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, 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.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap beberapa karyawan di PT Tulip Promo Sekawan Jakarta. Peneliti kemudian mewawancarai beberapa karyawan, mereka mengeluhkan kelayakan gaji yang berikan perusahaan masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) wilayah Jakarta, meskipun mereka sudah bertahun-tahun bekerja diperusahaan tersebut. Keluhan lain yang disampaikan oleh karyawan adalah masalah kejelasan status karyawan dan jenjang karir. Penetapan status kontrak ataupun tetap tidak dibicarakan ketika *interview* atau setelah karyawan telah bekerja. Karyawan tidak mengetahui kapan atau berapa lama untuk kemudian diangkat menjadi karyawan tetap. Jenjang karir yang ditawarkan oleh perusahaan PT Tulip Promo Sekawan dapat dikatakan tidak terlampaui jelas.

Meskipun perusahaan tidak menerapkan standar gaji berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, beberapa karyawan memilih tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan. Mereka dapat menerima kondisi yang dihadapinya dan memilih untuk setia bekerja di perusahaan. Gaji yang rendah membuat karyawan mengalami beberapa hambatan dalam memenuhi kebutuhan pokok. Disisi lain ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan atau gaji mengungkapkan dalam bentuk sering tidak masuk kerja, datang terlambat, bekerja dengan malas-malasan, sering tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas, memperpanjang waktu istirahat, sering mengobrol di kantin selama jam kerja, atau keluar dari perusahaan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan untuk memprediksi besarnya variabel, bentuk hubungan dan menentukan arah dan besarnya. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. (Hadi, 2015) mendefinisikan *purposive* sampling adalah pemilihan sekelompok subjek di dasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Tulip Promo Sekawan Jakarta sejumlah 90 orang. Kriteria subjek yang dipilih adalah telah bekerja minimal 1 tahun di PT Tulip Promo Sekawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 skala, yaitu skala kontrak psikologi, skala *psychological well being* dan skala keterikatan kerja. 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 diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Ryff dalam (Papalia, 2009), yaitu: (1) Penerimaan diri (*Self Acceptance*), (2) Hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relations with others*), (3) Kemandirian (*Autonomy*), (4) Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*), (5) Tujuan hidup (*Purpose in life*), (6) Pengembangan pribadi (*Personal growth*).

3. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja disusun berdasarkan pengembangan aspek-aspek keterikatan kerja dari Schaufeli dan Bakker dalam (Leiter, 2010), yaitu : (1) Aspek semangat (*vigor*), (2) Aspek dedikasi (*dedication*), (3) Aspek penghayatan (*absorption*)

Tabel 1. Matriks Variabel, Dimensi dan Skala Pengukuran

Variable	Dimensi	Skala	No.Item	
Kontrak Psikologis	1. Tingkat Harapan	Ordinal	1,4,7,10,13	
	2. Persepsi Karyawan		2,5,8,11,14	
	3. Persamaan Persepsi dengan kenyataan		3, 6,9,12,15	
	Psychological Well Being	1. Penerimaan Diri	Ordinal	1,3,5,7,9
		2. Hubungan Positif dengan Orang Lain		11,13,15,17,19
		3. Kemandirian	12,14,16,18,20	
4. Penguasaan Lingkungan		21,23,25,27,29		
5. Tujuan Hidup		22,24,26,28,30		
6. Pengembangan Pribadi				
Keterikatan Kerja	1. Semangat	Ordinal	1,6,7,12,13	
	2. Dedikasi		2,5,8,11,14	
	3. Penghayatan		3, 4,9,10,15	

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang terstandarisasi dan dihitung dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Interpretasi hasil penelitian akan diamati dari Uji Goodness Of Fit, yakni uji koefisien determinasi (R^2), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t). Untuk menguji hipotesis digunakan dengan Uji t dengan membandingkan nilai probabilitas (nilai sig) masing-masing variabel dengan nilai $\alpha = 5\%$. Uji asumsi klasik akan dilakukan setelah model regresi diperoleh. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah: (1) Uji Kolmogorov – Smirnov, (2) Uji Multikolinearitas dengan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF), (3) Uji Heteroskedastisitas

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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	,416	Valid
Item2	,558	Valid
Item3	,432	Valid
Item4	,408	Valid
Item5	,297	Valid
Item6	,383	Valid
Item7	,269	Valid
Item8	,396	Valid
Item9	,325	Valid
Item10	,315	Valid
Item11	,235	Valid
Item12	,454	Valid
Item13	,500	Valid
Item14	,366	Valid
Item15	,707	Valid

Sumber: Data yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil analisis skala kontrak psikologis, dari 15 Item yang digunakan dalam penelitian didapatkan 15 item valid. Analisis validitas skala kontrak psikologi menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda item yang bergerak dari 0.235 sampai 0.707

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Psychological Well Being

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item1	,489	Valid
Item2	,362	Valid
Item3	,491	Valid
Item4	,468	Valid
Item5	,292	Valid
Item6	,365	Valid
Item7	,216	Valid
Item8	,312	Valid
Item9	,684	Valid
Item10	,627	Valid
Item11	,334	Valid
Item12	,394	Valid
Item13	,482	Valid
Item14	,476	Valid
Item15	,489	Valid
Item16	,733	Valid
Item17	,716	Valid
Item18	,476	Valid
Item19	,275	Valid

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item20	,445	Valid
Item21	,699	Valid
Item22	,212	Valid
Item23	,733	Valid
Item24	,512	Valid
Item25	,329	Valid
Item26	,831	Valid
Item27	,631	Valid
Item28	,428	Valid
Item29	,526	Valid
Item30	,285	Valid

Sumber: Data yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil analisis skala psychological well being, dari 30 Item yang digunakan dalam penelitian didapatkan 30 item valid. Analisis validitas skala psychological well being menunjukkan bahwa item yang valid mempunyai nilai daya beda item yang bergerak dari 0.212 sampai 0.831.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja

No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item1	,357	Valid
Item2	,395	Valid
Item3	,485	Valid
Item4	,497	Valid
Item5	,415	Valid
Item6	,370	Valid
Item7	,378	Valid
Item8	,590	Valid
Item9	,372	Valid
Item10	,519	Valid
Item11	,290	Valid
Item12	,526	Valid
Item13	,459	Valid
Item14	,313	Valid
Item15	,713	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 yang bergerak dari 0.290 sampai 0.713.

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	0.810	Reliabel
Psychological well being	0.893	Reliabel
Keterikatan Kerja	0.799	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2018)

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 Normalitas

Variabel	Most Extreme Differences
Kontrak Psikologi	0.114
Psychological well being	0.089
Keterikatan Kerja	0.111

Sumber: Data yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel *One Sample Kolmogorov - Smirnov Test*, dilihat bahwa skor D hasil perhitungan dari masing-masing variabel lebih kecil dari skor D tabel yang besarnya 0.141. Ketiga hasil perhitungan uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa ketiga sebaran skor variabel, baik variabel kontrak psikologi, psychological well

being dan keterikatan kerja, terdistribusi secara normal.

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

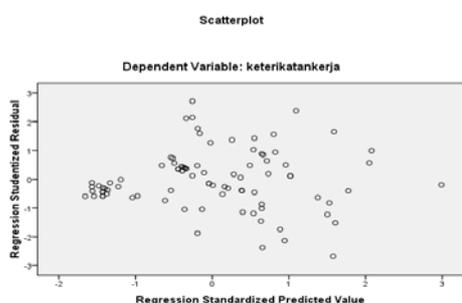
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Kontrak Psikologi	0.516	1.938
Psychological Well Being	0.516	1.938

Sumber: Data yang diolah (2018)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance variabel independen, yaitu kontrak psikologis dan psychological well being > 0.10. Sementara nilai VIF yang didapat < 10. Ini berarti model persamaan regresi terbebas dari kasus multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2011)



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang jelas baik diatas maupun dibawah sumbu Y. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Tabel 8. Uji Glejser

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		-1,719	,089
Kontrak Psikologi	,097	,691	,491
PWB	,227	1,613	,110

Sumber: Data yang diolah (2018)

Sementara itu berdasarkan Uji Glejser pada Tabel 7 menunjukkan bahwa model uji terbebas dari kasus heteroskedastisitas. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi yang lebih besar dari α 5%, berarti dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

R menunjukkan korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 – 1. Jika nilainya mendekati 1, maka hubungan semakin erat. Sebaliknya, jika mendekati 0, maka hubungan semakin lemah. (Priyatno D. , 2009.)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.603	6,981

Sumber: Data yang diolah (2018)

Berdasarkan analisis terhadap pengaruh kontrak psikologi dan psychological well being terhadap keterikatan kerja didapat R sebesar 0.782. Jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang erat antara variabel kontrak psikologi dan psychological well being terhadap keterikatan kerja. Angka R Square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Nilai R^2 sebesar 0.612 artinya persentase sumbangan pengaruh kontrak psikologi dan psychological well being sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 10. Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6679,969	2	3339,985	68,542	.000 ^a
	Residual	4239,420	87	48,729		
	Total	10919,389	89			

Sumber: Data yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh F hitung sebesar 68.542 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologi dan psychological well being secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

c. Uji Parameter Individual (Uji t)

Tabel 11. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2,439	7,145	,341	,734
kontrakpsikologi	,384	,102	3,749	,000
psychowellbeing	,607	,113	5,360	,000

Sumber: Data yang diolah (2018)

- 1) Hipotesis 1 : Pengaruh Kontrak Psikologi terhadap Keterikatan Kerja
Hasil uji hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung variabel kontrak psikologi sebesar 3.749 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.
- 2) Hipotesis 2 : Pengaruh Psychological well being terhadap Keterikatan Kerja
Hasil uji hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung variabel psychological well being sebesar 5.360 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

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

$$Y^{\wedge} = 2.439 + 0.384 X_1 + 0.607 X_2$$

Persamaan linier tersebut memberi arti sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 2.439 bernilai positif, yang berarti apabila kontrak psikologis dan psychological well being dianggap konstan atau tetap, maka rata-rata nilai keterikatan kerja karyawan sebesar 2.439 poin.
2. Koefisien regresi kontrak psikologis (b_1) sebesar 0.384 menyatakan apabila kontrak psikologis meningkat 1 satuan dan variabel psychological well being tetap maka keterikatan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.384 poin.
3. Koefisien regresi variabel psychological well being (b_2) sebesar 0.607 menyatakan apabila psychological well being meningkat 1 satuan dan variabel kontrak psikologi tetap maka keterikatan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.607 poin.

IV. KESIMPULAN

1. Kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Temuan ini dapat diartikan bahwa tingkat keterikatan kerja meningkat seiring tingginya tingkat kontrak

psikologis. Perusahaan perlu meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, diantaranya dengan memperhatikan masalah gaji dan struktur kompensasi yang kompetitif bagi baik yang sifatnya finansial maupun non finansial, status karyawan dan pengembangan karir juga perlu dievaluasi dan disosialisasikan agar karyawan tidak ambigu sekaligus dapat memotivasi karyawan.

2. Psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, temuan ini dapat diartikan tingkat keterikatan kerja akan meningkat seiring tingginya psychological well being. Peningkatan psychological well being dapat dilakukan selain memberikan kompensasi yang adil dan menarik, perusahaan dapat mengembangkan dan mendukung karyawan untuk mengaktualisasikan potensinya. Diantaranya dengan melibatkan karyawan dalam memberikan saran atau ide-ide menyangkut masalah di perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan keluh kesah selama mereka bekerja diperusahaan, diantaranya dapat melalui angket atau konseling oleh pihak HRD perusahaan. Perlunya dibangun iklim organisasi yang kondusif dengan suasana harmonis dan kekeluargaan, dukungan sosial dari pihak atasan atau manajemen dalam menciptakan, mengembangkan atau melatih karyawan untuk mengaktualisasikan potensinya.
3. Kontrak psikologis dan psychological well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Temuan ini dapat diartikan tingkat keterikatan kerja akan meningkat seiring tingginya kontrak psikologis dan tingkat psychological well being. Perusahaan hendaknya memberikan tugas serta tanggung jawab kepada karyawan untuk mampu berkembang lebih baik. Dengan kontrak psikologi yang wajar dan adil serta psychological well being yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan karyawan untuk terikat kepada pekerjaannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti perilaku keterikatan kerja 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 prediktor munculnya keterikatan kerja karyawan, seperti: motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, etos kerja, kepribadian individu, dll.

REFERENSI

Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena semesta.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Leiter, B. &. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. . New York: Psychology Press.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia .
- Organ, D. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE. *Publication Public Relation*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Papalia, O. &. (2009). *Human Development*. New York: Mc Graw- Hill.
- Priyatno, D. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Jakarta: Andi.
- Priyatno, D. (2009.). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Setiawan, B. 2. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. . Yogyakarta: Andi.
- 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.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, M. (2012). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: PT Ghalia.

PROFILE PENULIS

Devy Sofyanty, S.Psi, MM. Lahir di Jakarta tanggal 17 Desember 1984. Menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I dan melanjutkan pada program Magister Manajemen Universitas BSI Bandung