

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP  
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND PSYCHOLOGICAL CONTRACTS ON JOB  
ATTACHMENT IN THE EMPLOYEES OF PRODUCTION DEPARTMENT***

Oleh :  
**Rima Febrianti<sup>1</sup>**  
**Ugung Dwi Ario Wibowo<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of self-efficacy and psychological contracts on job attachment in the employees of the production department. Multiple linear regression analysis technique is used to analyze the data. The subjects of this study were all employees of the production department with 55 people. Data collection is done by try out using the scale of job attachment, self-efficacy scale, and psychological contract scale. The job attachment scale has a reliability of 0.914, a self-efficacy scale has a reliability of 0.952 and a psychological contract scale has a reliability of 0.932. Based on the analysis of the data obtained, the value of  $F_{count} = 66.210$  with probability  $sig(p) = 0,000$  ( $sig$  value ( $p$ ) 0.05). Thus the hypothesis is accepted since there is an effect of self-efficacy and psychological contract simultaneously on job attachment to employees of the production department. Self-efficacy and psychological contracts make an effective contribution of 71.8% to job attachment ( $R_{square} = 0.718$ ).  
**Keywords:** Job Attachment; Psychological Contracts; Self-Efficacy*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 55 orang. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan *try out* terpakai dengan menggunakan skala keterikatan kerja, skala efikasi diri dan skala kontrak psikologis. Skala keterikatan kerja memiliki reliabilitas 0,914, skala efikasi diri memiliki reliabilitas 0,952 dan skala kontrak psikologis memiliki reliabilitas 0,932. Berdasarkan analisis data yang diperoleh yaitu nilai  $F_{hitung} = 66,210$  dengan probabilitas  $sig(p) = 0,000$  (nilai  $sig(p) < 0,05$ ), dengan demikian hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh efikasi diri dan kontrak psikologis secara simultan terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi. Efikasi diri dan kontrak psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 71,8% terhadap keterikatan kerja ( $R_{square} = 0,718$ )

**Kata kunci :** Efikasi Diri; Keterikatan Kerja; Kontrak Psikologis

---

<sup>1</sup> Rima Febrianti, Fak Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, rimafebrianti55@gmail.com

<sup>2</sup> Ugung Dwi Ario Wibowo, Fak Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, ugungs@yahoo.com

## PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan aset terpenting disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh perilaku manusia dengan membentuk struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi. Melihat besarnya kontribusi manusia bagi keberhasilan organisasi, maka perusahaan mampu mengoptimalkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi sebagaimana yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, maka dari itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan oleh organisasi (Yuniasty dalam Tanajaya & Noegroho, 1995).

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam organisasi maupun perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya dengan baik agar mampu menciptakan organisasi unggul (Yuniasti, Rostiana, & Nisfiannoor, 2007). Namun, organisasi yang unggul saja tidak cukup untuk menghadapi dan menjalankan persaingan, maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan (Kurniawati, Widowati, & Rengga, 2014). Pencapaian dalam pengelolaan sumber daya manusia berada di dalamnya yaitu orang-orang yang mau untuk mendedikasikan dirinya untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja, istilah ini dikenal dengan *work engagement* (keterikatan kerja). Hal ini didukung oleh pendapat Luthans, Norman, Avolio dan Avey (dalam Bakker, 2009) mengenai pendekatan yang dinilai efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu melalui pendekatan keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah kondisi pikiran dimana karyawan menganggap sebuah pekerjaan bermakna secara pribadi, merasa positif terhadap pekerjaan mereka, terlibat langsung, berkomitmen, dan antusias atas pekerjaan tersebut (Stoeber & Damian, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Produksi, bapak D terkait dengan permasalahan mengenai fenomena keterikatan kerja yaitu bagian produksi merupakan ujung tombak perusahaan karena secara umum karyawan produksi bertugas untuk menyediakan pesanan yang telah diminta oleh *customer* kepada perusahaan, hal tersebut harus selesai dalam jangka waktu yang ditentukan sampai karyawan mendapatkan jam kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan ini. Hal tersebut membuat kondisi kerja karyawan produksi menjadi kondisi yang penuh stress dan tekanan. Untuk itulah karyawan produksi harus memiliki kompetensi yang memadai untuk dapat meningkatkan keterikatan kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Bakker (dalam Afdaliza, 2015) yang menyatakan bahwa mereka yang memiliki *work engagement* (keterikatan kerja) selalu memandang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka tidak memiliki impuls-impuls negatif dari dalam diri walaupun juga merasakan kelelahan dalam bekerja. Mereka dapat menikmati pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan. Hal ini membuat karyawan yang memiliki *work engagement* (keterikatan kerja) memiliki antusiasme dan energi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan karena dapat memberikan usaha yang lebih, fokus terhadap pekerjaan dan memberikan energi terhadap apa yang dikerjakan (Schaufeli & Bakker dalam Afdaliza, 2015).

Keterikatan kerja adalah kondisi pikiran dimana karyawan menganggap sebuah pekerjaan bermakna secara pribadi, merasa positif terhadap pekerjaan mereka, terlibat langsung, berkomitmen, dan antusias atas pekerjaan tersebut (Stoeber & Damian, 2016). Adapun aspek-aspek keterikatan kerja menurut Bakker (dalam Jefany, 2018) adalah sebagai berikut : a) *Vigor* (semangat) yaitu tingginya tingkat energi dan ketahanan mental, b) *Dedication* (dedikasi) yaitu keterlibatan dalam pekerjaan oleh seseorang dan perasaan antusias akan pekerjaan, c) *Absorption* (penyerapan) yaitu penuh konsentrasi dan asyik dalam pekerjaan seakan-akan waktu berlalu cepat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu jaminan pekerjaan, perlakuan yang adil, kompensasi yang mencukupi, perlakuan dengan penuh hormat, tingkat stress dan timbal balik hak (Schiemann dalam Fransiska, 2017). Keterikatan kerja

memiliki hubungan dengan proses evaluasi diri karyawan dan perlakuan organisasi terhadap karyawan, dimana karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat mendorong terciptanya keyakinan dalam diri karyawan atau yang bisa disebut dengan efikasi diri.

Efikasi diri merupakan kemampuan seseorang yang dilakukan untuk mencapai sebuah target tertentu (Bandura dalam Williams & Rhodes, 2016). Bandura (1997) menyatakan terdapat 3 aspek yang dapat membentuk seseorang menjadi memiliki efikasi diri yaitu aspek *level* (tingkat) yaitu derajat kesulitan pekerjaan ketika karyawan merasa mampu untuk melakukannya, *strength* (kekuatan) yaitu tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, lalu *generality* (generalisasi) yaitu luas bidang tingkat laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Faktor-faktor dari efikasi diri yaitu pengalaman menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial, kondisi fisik emosional, efikasi ekspektasi dan ekspektasi hasil. efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam melakukan suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan usaha tersebut maka akan terjadi suatu hubungan erat antara perusahaan dengan karyawan dengan berbentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis (Williams & Rhodes, 2016).

Kontrak psikologis adalah serangkaian harapan yang tertulis atau tak tertulis antara setiap anggota dengan manajer (Schein dalam Anjar & Dwiyantri, 2016). Kontrak-kontrak psikologis mengacu pada keyakinan karyawan terhadap kewajiban. Kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara karyawan dan organisasinya, dimana kewajiban tersebut didasarkan pada janji yang telah dipersiapkan dan dengan peraturan yang tidak disadari dengan jelas oleh anggota lain yang ada pada organisasi. Kontrak psikologis sebagai perjanjian yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai hasil dari harapan bersama di suatu pekerjaan (Levinson dalam Manxhari, 2015).

Adapun aspek-aspek kontrak psikologis yang terdiri dari pengembangan karir yaitu menawarkan kemungkinan untuk pengembangan potensi dan promosi pekerjaan dalam perusahaan; penawaran pekerjaan yaitu menantang, konten pekerjaan yang menarik, seperti kerja yang menggunakan kapasitas karyawan; lingkungan sosial yaitu menawarkan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat seperti komunikasi yang baik antar rekan kerja, kerjasama yang baik dalam kelompok baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja; keuangan yaitu kompensasi penawaran ganti rugi yang tepat, seperti remunerasi yang sepadan dengan pekerjaan, kondisi kerja yang memiliki konsekuensi pajak yang menguntungkan; lalu keseimbangan dengan pribadi karyawan yaitu menghormati dan memahami situasi pribadi yang dimiliki karyawan (De Vos dalam Anjar & Dwiyantri, 2016).

Sedangkan jenis dari kontrak psikologis ada 3 yaitu *Transaksional Contract* atau Kontrak Transaksional yang dikarakteristikan sebagai pekerjaan yang dilakukan hanya bersifat moneter, jenis pekerjaan yang sempit dan keterlibatan minimal karyawan dalam organisasi yang bersifat jangka pendek (*short term*) dan berfokus pada aspek pertukaran ekonomis, jenis pekerjaan yang sempit (*narrow*). *Relational Contract* atau Kontrak Relasional yang dikarakteristikan sebagai pekerjaan yang tidak hanya bersifat moneter, namun juga ada hubungan psikis yang terus menerus antara karyawan dan organisasi seperti stabilitas, loyalitas, timbal balik, dukungan, dan pemberian reward dari perusahaan dalam mengembangkan karir bagi karyawannya. *Balanced Contract* merupakan perpaduan antara sifat dari kontrak transaksional dan relational. Bersifat dinamis dan open-ended yang berfokus pada keberhasilan ekonomi perusahaan, keterlibatan karyawan dan pemberian kesempatan peningkatan karir juga diberikan oleh perusahaan (Rousseau dalam Iffah Rosyiana, 2017).

Berdasarkan uraian diatas dirumuskan tujuan penelitian ini untuk meneliti apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi, apakah ada pengaruh kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi, dan

apakah ada pengaruh efikasi diri dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi

## **METODE PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri dan kontrak psikologis.

### **Partisipan Penelitian**

Subjek penelitian ini sebanyak 55 karyawan bagian produksi. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena jumlah subjek dibawah 100.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skala *Likert* yang terdiri dari skala keterikatan kerja, skala efikasi diri dan skala kontrak psikologis. Skala keterikatan kerja menurut Bakker (dalam Jefany, 2018) disusun oleh peneliti berdasarkan 3 aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan) berjumlah 42 aitem. Skala efikasi diri (Bandura dalam Santrock, 2008) terdiri dari aspek *level* (tingkat), *strength* (kekuatan) dan *generality* (generalisasi) yang berjumlah 45 aitem. Lalu skala kontrak psikologis menurut De Vos (dalam Anjar & Dwiyanti, 2016) terdiri dari aspek pengembangan karir, penawaran pekerjaan, lingkungan sosial, keuangan dan keseimbangan dengan pribadi karyawan yang berjumlah 50 aitem dengan bentuk pernyataan bersifat tertutup, artinya subjek hanya memilih satu diantara 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda centang.

Untuk pernyataan dalam aitem yang mengandung *favorable* atau positif, nilai yang diberikan adalah jawaban SS (Sangat Setuju) mendapat skor 5, jawaban S (Setuju) mendapat skor 4, jawaban N (Netral) mendapat skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) mendapat skor 2 dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1. Sedangkan untuk pernyataan dalam aitem yang mengandung *unfavorable* atau negatif, nilai yang diberikan adalah jawaban SS (Sangat Setuju) mendapat skor 1, jawaban S (Setuju) mendapat skor 2, jawaban N (Netral) mendapat skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) mendapat skor 4 dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 5.

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan *SPSS For Windows Release* versi 21.00.

## **HASIL**

Penelitian ini adalah penelitian yang mengungkapkan tentang pengaruh efikasi diri dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi. Berdasarkan perhitungan validitas dengan teknik *product moment karl pearson* diperoleh hasil bahwa skala keterikatan kerja memiliki koefisien indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,289 sampai dengan 0,680 serta reliabilitas sebesar 0,914. Skala efikasi diri memiliki koefisien indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,285 sampai dengan 0,704 serta reliabilitas sebesar 0,952. Sedangkan skala kontrak psikologis memiliki koefisien indeks diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,290 sampai dengan 0,689 serta reliabilitas sebesar 0,932 dengan dengan taraf signifikansi 5% diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,266.

Berdasarkan hasil uji regresi asumsi klasik uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja menunjukkan nilai  $p =$

0,772, untuk efikasi diri menunjukkan nilai  $p = 0,991$ , dan untuk kontrak psikologis menunjukkan nilai  $p = 0,932$ . Sebaran kedua skor tersebut dikatakan normal karena nilai  $p > 0,05$ .

Hasil uji linearitas antara variabel efikasi diri dan keterikatan kerja diperoleh  $p = 0,211$ , sedangkan antara variabel kontrak psikologis dan keterikatan kerja diperoleh  $p = 0,239$  hal ini menunjukkan bahwa kedua hasil tersebut linear karena nilai  $p > 0,05$ .

Hasil hipotesis menggunakan regresi linier berganda untuk pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja diperoleh nilai  $F_{hitung} = 105,506$  dengan nilai probabilitas sig ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan persamaan garis regresi  $y = 35,460 + 0,588x$  yang menyatakan bahwa bahwa keterikatan kerja akan mengalami perubahan 0,588 untuk setiap perubahan yang terjadi pada efikasi diri. Hal tersebut terdapat pada Tabel 1:

Tabel 1.  
Analisis Regresi Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
Constant	35,460	9,958		3,561	0,001
Efikasi Diri	0,588	0,057	0,816	10,272	0,000

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 66,6%, dan 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kemudian untuk pengaruh kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja diperoleh nilai  $F_{hitung} = 95,070$  dengan probabilitas sig ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan persamaan garis regresi  $y = 10,433 + 0,704X$  yang menyatakan bahwa keterikatan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,704 untuk setiap perubahan yang terjadi pada kontrak psikologis. Hal tersebut terdapat pada Tabel 2:

Tabel 2.  
Analisis Regresi Kontrak Psikologis terhadap Keterikatan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
Constant	10,433	13,041		0,800	0,427
Kontrak Psikologis	0,704	0,702	0,801	9,750	0,000

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kontrak psikologis memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 64,2%, dan 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Lalu untuk pengaruh efikasi diri dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja diperoleh nilai  $F_{hitung} = 66,210$  dan diperoleh nilai probabilitas sig ( $p$ ) = 0,000 untuk efikasi diri dan nilai probabilitas sig ( $p$ ) = 0,003 untuk kontrak psikologis, nilai ( $p < 0,05$ ) dengan persamaan garis regresi linier berganda  $y = 13,080 + 0,349X_1 + 0,353X_2$  yang menyatakan bahwa keterikatan kerja akan mengalami perubahan sebesar 0,349 yang terjadi pada efikasi diri dan akan mengalami perubahan sebesar 0,353 untuk setiap perubahan yang terjadi pada kontrak psikologis. Hal tersebut terdapat pada Tabel 3 :

Tabel 3.  
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	------

	B	Std. Error	Beta	T	
Constant	13,080	11,707		1,117	0,269
Efikasi Diri	0,349	0,093	0,485	3,743	0,000
Kontrak Psikologis	0,353	0,114	0,403	3,109	0,003

Efikasi diri dan kontrak psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 71,8% terhadap keterikatan kerja, dan 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain. ( $R^2 = 0,718$ ).

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa prosentase pada tiap karakteristik responden keterikatan kerja yaitu 3,6% (2 karyawan) memiliki keterikatan kerja yang sangat tinggi, 25,4% (14 karyawan) memiliki keterikatan kerja yang tinggi, 43,6% (24 karyawan) memiliki keterikatan kerja yang sedang, 25,4% (14 karyawan) memiliki keterikatan kerja yang rendah dan 2% (1 karyawan) memiliki keterikatan kerja yang sangat rendah.

Berikutnya karakteristik responden efikasi diri yaitu 3,6% (2 karyawan) memiliki efikasi diri yang sangat tinggi, 20% (11 karyawan) memiliki efikasi diri yang tinggi, 51% (28 karyawan) memiliki efikasi diri yang sedang, 20% (11 karyawan) memiliki efikasi diri yang rendah dan 5,4% (3 karyawan) memiliki efikasi diri yang sangat rendah.

Lalu karakteristik responden untuk kontrak psikologis yaitu 2% (1 karyawan) memiliki kontrak psikologis yang sangat tinggi, 33% (18 karyawan) memiliki kontrak psikologis yang tinggi, 36,3% (20 karyawan) memiliki kontrak psikologis yang sedang, 27,2% (15 karyawan) memiliki kontrak psikologis yang rendah dan 2% (1 karyawan) memiliki kontrak psikologis yang sangat rendah.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat bahwa ada pengaruh positif yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka akan tinggi pula keterikatan kerja. Diketahui penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan Rugiyanto (2018) menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja membutuhkan energi yang lebih, membutuhkan keterlibatan kerja dan keyakinan diri, yang jika tidak diperjuangkan akan berubah menjadi kejenuhan kerja yang ditandai dengan kelelahan, ketidakpedulian dan menjadi tidak efektif selama memaksa karyawan bekerja terlalu keras. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja sangat dipengaruhi oleh salah satunya yaitu efikasi diri. (Linda Holbeche dan Geoffrey Matthews dalam Rugiyanto, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chesnut & Burley (2014) yang meneliti tentang pengaruh efikasi diri terhadap komitmen kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Keakuratan efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan komitmen pada karyawan sehingga karyawan dapat terikat dalam pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caesens & Stinglhamber (2014) yang meneliti tentang *perceived organizational support* terhadap keterikatan kerja dan efikasi diri yang menjadi perannya menyatakan bahwa semakin karyawan meningkatkan efikasi diri mereka, maka karyawan akan terikat pada pekerjaannya dengan semangat dan dedikasi.

Dari hasil pengujian yang dilakukan oleh Afdaliza (2015) dapat diketahui bahwa efikasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan beberapa ahli. Adanya pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bakker (2009), yang mengemukakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri akan memandang bahwa dirinya sanggup dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Individu dengan efikasi diri tidak

memiliki ketakutan dan kekhawatiran untuk melaksanakan pekerjaan yang sulit (Bakker dalam Afdaliza, 2015).

Penelitian ini juga menunjukkan terdapat bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kontrak psikologis maka akan tinggi pula keterikatan kerja. Diketahui penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty (2018) menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Temuan ini dapat diartikan bahwa tingkat keterikatan kerja meningkat seiring tingginya tingkat kontrak psikologis. Hasil penelitian yang dilakukan Soares & Mosquera (2019) menyatakan bahwa kontrak psikologis relasional (keyakinan individu terhadap kewajiban bersama antara karyawan dengan organisasi yang didasarkan pada unsur-unsur sosio-emosional) memiliki dampak positif yang signifikan pada keterikatan kerja. Namun, kontrak psikologis transaksional (keyakinan individu terhadap kewajiban timbal balik antara karyawan dengan pemberi kerja yang menekankan pada aspek ekonomi) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian Bhatnagar & Biswas (2012) menyatakan bahwa keterikatan kerja muncul akibat adanya kontrak psikologis. Ini didukung oleh penelitian sebelumnya tentang keterlibatan karyawan (Cropanzano, Bowen, & Gilliland, 2007) yang mengansumsikan bahwa kontrak psikologis yang kuat akan mengarahkan pada karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaan dan berkomitmen, seperti terlibat secara organisasi dan yang mencintai organisasi mereka. Hasil penelitian Bonilla (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja. Pemenuhan kebutuhan yang besar terhadap karyawan akan mengakibatkan keterikatan kerja yang tinggi, sebaliknya jika pemenuhan kebutuhan berkurang maka keterikatan kerja akan menurun. Hal ini diperkuat oleh penelitian Lester & Kickul (2001) yaitu ketika kontrak psikologis terpenuhi, maka karyawan kurang tertarik untuk meninggalkan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan terdapat bahwa ada pengaruh positif yang signifikan efikasi diri dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan kontrak psikologis maka akan tinggi pula keterikatan kerja. Diketahui penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan Afdaliza (2015) menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Raja, Johns, & Ntalianis, 2004), yang menyatakan bahwa psikologi kontrak dianggap sebagai faktor kunci dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. Ketika karyawan diperlakukan baik oleh perusahaan, maka mereka akan bersedia memberikan kontribusi timbal balik terhadap perusahaan. Ketika karyawan sudah merasakan jika perusahaan telah memenuhi harapan-harapan mereka, maka karyawan akan memberikankan kontribusi terhadap perusahaan yaitu dengan memberikan performa kerja yang baik, yang meliputi keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan sebaik mungkin, dan tepat waktu, serta karyawan akan semangat dalam menyelesaikan setiap tugas tersebut sampai selesai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil yaitu : efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi ; kontrak psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi; dan efikasi diri dan kontrak psikologis secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan bagian produksi.

## *Saran*

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih mendalam, namun penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal try out (uji coba) karena peneliti memiliki keterbatasan kondisi sehingga menggunakan try out terpakai. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema penelitian yang sama diharapkan untuk dapat ditambahkan variabel lain sebagai 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.

### **Kepustakaan**

- Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 4(1), 1–14.
- Anjar, A., & Dwiyanti, R. (2016). Kontrak Psikologis pada Karyawan Kontrak bagian Marketing di PT. Nasmoco Purwokerto. *PSYCHO IDEA*, 14(2), 17–25. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v14i2.2117>
- Bhatnagar, J., & Biswas, S. (2012). The Mediator Analysis of Psychological Contract: Relationship with Employee Engagement and Organisational Commitment. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 5(6), 1–23.
- Bonilla, J. C. (2018). *Fulfillment of the Employee Psychological Contract in a Healthcare System: Does it Drive Employee Engagement and Reduce Turnover Intention?* Ames, Iowa: Iowa State University.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and its Outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64, 259–267. <http://dx.doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Chesnut, S. R., & Burley, H. (2014). Self-efficacy as a Predictor of Commitment to the Teaching Profession: A Meta-Analysis. *Educational Research Review*, 12, 1–50. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.edurev.2015.02.001>
- Cropanzano, R., Bowen, D. ., & Gilliland, S. . (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Fransiska, Y. M. (2017). Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan di PT. Grand Mandiri Utama. *Ejurnal.Untag-Smd.Ac.Id*, 10.
- Iffah Rosyiana. (2017). Hubungan Perilaku Inovatif terhadap Kontrak Psikologis Karyawan. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional APIO*, 75–89.
- Jefany, O. (2018). Analisis Pengaruh Work Engagement sebagai mediator antara Job Resources dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Commitment dan Job Performance di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Informatika*, 14(3), 171–192. <http://dx.doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.2075>
- Kurniawati, P., Widowati, N., & Rengga, A. (2014). Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sarang Kabupaten Rembang. *Journal of Public Policy and Management*, 3(3), 1–9. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v3i3.5719>
- Lester, S., & Kickul, J. (2001). Psychological contracts in the 21st century: What Employees Value Most and How Employers are Responding to Expectations.
- Manxhari, M. (2015). Employment Relationships and the Psychological Contract: The case of Banking Sector in Albania. *Social and Behavioral Sciences*, 210, 231 – 240. <https://doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.363>



- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The Impact of Personality on Psychological Contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350–367.
- Rugiyanto. (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1, 111–120.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology (3th ed)*. Boston: Mc. Graw Hill.
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering Work Engagement: The Role of the Psychological Contract. *Journal of Business Research*, 201, 469–476. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Widya Cipta*, 2(1), 96–102. <https://doi.org/ISSN 2550-0805>
- Stoeber, J., & E.Damian, L. (2016). Perfectionism in Employees : Work Engagement, Workaholism, and Burnout. In: Sirois, Fuschia M. and Molnar, Danielle., eds. Perfectionism health, and well-being. *Kent Academic Repository*, 265–283. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8_12)
- Tanjaya, M., & Noegroho, S. (1995). Perbedaan Faktor-Faktor Keikatan Kerja Karyawan terhadap Organisasi ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8-16.
- Williams, D. M., & Rhodes, R. E. (2016). The Confounded Self-Efficacy Construct: Review, Conceptual Analysis, and Recommendation for Future Research. *Health Psychology*, 10(2), 113–128. <https://doi.org/10.1080/17437199.2014.941998>
- Yuniasti, F., Rostiana, & Nisfiannoor, M. (2007). Persepsi Karyawan terhadap Pemberian Tunjangan dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT. X, Jakarta). *Phronesis : Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(1), 1–12.