

# JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

ISSN 2460-7835



*A Case Study on Diary Writing for Developing Communication Skill  
and Memorizing Skill of Children with Low Intelligence and Low Vision*  
**Ermawaty, S.E., M.Pd**

Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik : Apakah Berbeda  
Antara Mahasiswa Laki-Laki Dan Perempuan?  
**Asina Christina Rosito, S.Psi., M.Sc**

Hubungan *Gratitude* (Rasa Syukur) Dengan  
Kecenderungan Depresi Pada Ibu Rumah Tangga  
**Nancy Naomi G.P Aritonang, S.Psi, M.Psi**

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan Rumah Sakit Umum X di Medan  
**Tri Utami Putri Waruwu, S.Psi**  
**Ronald Pasaribu, S.Psi, M.Psi**

Dampak *Psychological Contract* Terhadap Komitmen Generasi Millennial  
**Hotpascaman Simbolon, S.Psi., M.Psi**

M A J A L A H I L M I A H  
FAKULTAS PSIKOLOGI - UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

VOLUME V

NOMOR 2

MARET 2019





JURNAL PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS HKBP  
NOMMENSEN



JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS  
HKBP NOMMENSEN

Volume 5 Nomor 2 Maret 2019

*A Case Study on Diary Writing for Developing Communication Skill  
and Memorizing Skill of Children with Low Intelligence and Low Vision*  
**Ermawaty, S.E., M.Pd**

Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik : Apakah Berbeda  
Antara Mahasiswa Laki-Laki Dan Perempuan?  
**Asina Christina Rosito, S.Psi., M.Sc**

Hubungan *Gratitude* (Rasa Syukur) Dengan  
Kecenderungan Depresi Pada Ibu Rumah Tangga  
**Nancy Naomi G.P Aritonang, S.Psi, M.Psi**

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan Rumah Sakit Umum X di Medan  
**Tri Utami Putri Waruwu, S.Psi**  
**Ronald Pasaribu, S.Psi, M.Psi**

Dampak *Psychological Contract* Terhadap Komitmen Generasi Millennial  
**Hotpascaman Simbolon, S.Psi., M.Psi**

M A J A L A H I L M I A H  
FAKULTAS PSIKOLOGI - UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

# JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

Majalah Ilmiah  
Fakultas Psikologi  
Universitas HKBP Nommensen

Izin Penerbitan dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia  
No. ISSN : 2460-7835

Penerbit : Universitas HKBP Nommensen

Penasehat : Rektor, Dr. Haposan Siallagan, SH, MH

Penanggungjawab : Dekan Fakultas Psikologi,  
Freddy Butarbutar, M.Psi, Psikolog

Mitra Bestari : 1. Prof. Dr. Frieda Simangunsong, M.Ed  
2. Dr. Aman Simaremare, MSi

Ketua Dewan Redaksi : Asina C Rosito, S.Psi, .M.Sc

Anggota Dewan Redaksi :

1. Freddy butarbutar, M.Psi, Psikolog
2. Asina Christina Rosito, S.Psi, M.Sc
3. Ervina Marimbun Siahaan, M.Psi, Psikolog
4. Togi Fitri A.Ambarita, M.Psi, Psikolog
5. Nancy Naomi Aritonang, M.Psi, Psikolog
6. Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Redaksi Pelaksana :

1. Nancy Naomi Aritonang, M.Psi, Psikolog
2. Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Tata Usaha : 1. KTU, Marisi Pangaribuan, SE  
2. Sondang Simanjuntak

Alamat Redaksi :

JURNAL PSIKOLOGI  
Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen  
Jalan Sutomo No.4A Medan 20234  
Sumatera Utara – Medan

Majalah ini terbit dua kali setahun : September dan Maret  
Biaya langganan satu tahun untuk wilayah Indonesia  
Rp. 30.000,- dan US\$5 untuk pelanggan luar negeri (tidak termasuk ongkos kirim)  
Biaya langganan dikirim dengan pos wesel, yang ditujukan kepada Pimpinan Redaksi

Petunjuk penulisan naskah dicantumkan pada halaman dalam  
Sampul di belakang majalah ini  
E-mail : fakultas.psikologi@uhn.ac.id



**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

- A Case Study on Diary Writing for Developing Communication Skill and Memorizing Skill of Children with Low Intelligence and Low Vision* 488  
*Ermawaty, S.E, M.Pd*
- Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik : Apakah Berbeda Antara Mahasiswa Laki-Laki Dan Perempuan? 502  
*Asina Christina Rosito, S.Psi., M.Sc*
- Hubungan *Gratitude* (Rasa Syukur) Dengan Kecenderungan Depresi Pada Ibu Rumah Tangga 513  
*Nancy Naomi G.P Aritonang, S.Psi, M.Psi, Psikolog*
- Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Umum X di Medan 527  
*Tri Utami Putri Waruwu, S.Psi*  
*Ronald Pasaribu, S.Psi, M.Psi, Psikolog*
- Dampak *Psychological Contract* Terhadap Komitmen Generasi Millenial 542  
*Hotpascaman Simbolon, S.Psi., M.Psi, Psikolog*

## DAMPAK *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* TERHADAP KOMITMEN GENERASI MILLENNIAL

Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog  
Universitas HKBP Nommensen  
hotpascaman@uhn.ac.id

### Abstrak

Dunia industri saat ini memiliki bonus demografi dengan rentang usia produktif usia kelahiran 1980 – 2000. Oleh De Meuse, Kenneth, Mlodzik, dan Kevin (2010) usia ini adalah usia dengan kategori generasi millennial. Para peneliti menemukan fenomena perilaku kerja diantaranya penurunan komitmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen karyawan generasi millennial yang dikaitkan dengan kemauan untuk memiliki ikatan secara psikologis dalam perusahaan (dalam hal ini *psychological contract*). Studi ini melibatkan 200 orang. Karyawan generasi millennial dengan hasil perolehan signifikansi diatas 0.05 (sig : 0.699) dengan  $R^2 = 0.01$ . Komitmen millennial dalam penelitian ini menunjukkan kategori tinggi berikut dengan *psychological contract*, namun belum memiliki pengaruh kuat, sehingga kurang mampu memprediksi komitmen karater komitmen generasi millennial.

Kata kunci : *Psychological Contract*, Komitmen, Generasi Millennial

### I. PENDAHULUAN

Mangkoebroto (2017) seorang *chief human resource* dalam tulisannya pada koran SINDO mengatakan, bahwa perusahaan saat ini diperhadapkan bahwa generasi ini adalah generasi yang terkesan idealistik, cenderung ingin mengubah dunia, cepat bosan dengan kebiasaan ataupun rutinitas. Pada prakteknya semua kondisi ini di lapangan akan memberikan dampak terutama menurut Luntungan (2014), bahwa generasi milenial akan menempati 50%-70% pekerja di tempat pekerjaan ataupun dalam hal ini pada sebuah perusahaan. Generasi Y (atau yang akan selanjutnya disebut sebagai generasi millennial) adalah generasi menurut (Meier, Austin & Crocker, 2010) merupakan generasi dengan banyak dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi. Selanjutnya Meier dkk (2010) mengatakan generasi ini merupakan generasi yang memiliki ciri-ciri cenderung



kritis, dan terkesan membutuhkan sesuatu yang lebih dari sekedar bekerja untuk menerima upah. Sedikit mirip dengan tokoh sebelumnya

Penelitian ini berfokus pada generasi millennial dengan melihat keunikan karakter yang dimiliki. Karakter generasi ini akan menentukan keberlangsungan dari sebuah perusahaan pada persaingan ekonomi dan bisnis. Adapun fenomena unik yang muncul ketika generasi millennial ini memulai akan bekerja adalah keterlibatannya dengan penggunaan teknologi. Mangkoebroto (2017) memberi contoh bahwa generasi ini cenderung senang dengan sharing dan pada waktu diperhadapkan dengan segala sesuatu yang dimaksud, maka akan ada perbedaan perilaku unjuk kerja dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial akan memakai sosial media dalam keikutsertaan pekerjaan sedangkan generasi sebelumnya mungkin menganggap perilaku ini masih tabu.

Berbagai fenomena telah diteliti pada generasi ini, diantaranya adalah survey yang dilakukan oleh Harris Poll (2017) yang mengatasnamakan badan *Ernst & Young Global Generation Research* tentang kehidupan kerja diantara generasi, menunjukkan 47 persen generasi millennial yang bekerja dalam posisi manajemen, telah bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Survey ini menunjukkan bahwa generasi milenial sudah banyak menempati posisi dan terkesan mampu loyal dalam pekerjaannya. Namun hal ini sedikit berbeda dengan survey yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia pada 1.200 karyawan millennial dan non millennial di enam kota besar di Indonesia, terungkap hanya satu dari empat millennial yang bekerja secara total atau benar-benar melibatkan diri pada karier mereka atau hanya 25% millennial yang sungguh-sungguh terlibat dalam pekerjaan. Hal tersebut tentu sangat disayangkan mengingat mereka adalah tenaga kerja utama dan terbanyak setelah generasi X

Bila membandingkan dengan Studi yang dilakukan oleh SHRM (*Society Human Resource Management*, 2014), bahwasanya generasi milenial mengalami penurunan akan aspek-aspek pekerjaan dibandingkan dengan generasi lainnya. Hal pertama adalah bahwasanya focus pada generasi milenial bukan lagi memprioritaskan upah sebagai pendorong utama untuk menyatakan mampu bekerja dengan puas. Kedua, sebanyak 54 % dari 600 responden generasi milenial



pada tahun 2013, disurvei mengatakan kesempatan untuk berkembang di perusahaan bukanlah sebagai aspek untuk tetap berpuas diri dan berkomitmen dalam bekerja.

Berbagai studi terhadap komitmen dalam bekerja pada generasi millennial, salah satunya adalah riset dari Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017), yang mengungkapkan bahwa generasi millennial memiliki kecenderungan rendah terhadap komitmen dan loyalitas mereka pada pekerjaan dan terkesan kurang serius dan menyepelekan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa kecerdasan mereka tetap akan dibutuhkan oleh perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Meyer, Allen & Smith (1993, dalam Sopiah, 2008) adalah personal, organisasi dan pengalaman selama berorganisasi di perusahaan. Cropanzano dan Mitchel (2005), mengatakan bahwa ketika seorang karyawan mengalami pertukaran personal (dalam hal ini karyawan) dengan organisasi selaras dengan teori SET (*Social Exchange Theory*), dimana hubungan yang terjadi antara karyawan dan perusahaannya terjadi dari serangkaian interaksi yang berevolusi dengan waktu dengan adanya rasa saling menguntungkan dan saling setia selama rentang kondisi tertentu.

Kondisi ini merupakan hal yang sama pada konsep *Psychological Contract* dimana terdapat pertukaran hal-hal yang menjadi harapan individu pada perusahaan. Kontrak psikologis awal yang diyakini oleh karyawan bersumber dari perjanjian-perjanjian yang dijanjikan oleh perusahaan (dalam bentuk kesempatan berkarir, penghargaan finansial, serta pekerjaan yang menarik) maupun komitmen kerja yang telah dijanjikan oleh karyawan bagi perusahaan seperti loyalitas, fleksibilitas, kinerja yang baik, dan penuntasan tugas di luar tanggung jawab utamanya (Vos, Buyens & Schalk, 2003).

Adapun aspek-aspek *Psychological Contract* menurut Rousseau (2001), diantaranya Relasi (*relational*). Adapun bentuk perjanjian yang dikemukakan dalam penelitian ini bisa berupa karyawan memenuhi tanggungjawab dan perusahaan memenuhi secara stabilitas hubungan antar karyawan dan upah; yang kedua adalah transaksional (*transactional*) yaitu berupa batasan pekerjaan, dan orientasi mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan cenderung



rendah, yang ketiga keseimbangan (*balance*) kondisi yang terbuka dan dinamis dalam menunjang keberhasilan perusahaan sehingga mampu memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan, transisional (*transisional*), perjanjian disini termasuk dalam keterbukaan informasi pada semua karyawan dari perusahaan. Stone (1998) menemukan bahwa seringkali seseorang mendapati bahwa janji-janji yang diberikan perusahaan ternyata tidak realistis karena perusahaan tidak memiliki cukup uang dan sumber daya. Karyawan pun kerap kali merasa terkecoh oleh perusahaan. Misalnya dalam hal pemberian gaji, yang mana perusahaan menjanjikan gaji yang memuaskan, padahal dalam kenyataannya gaji yang diterima jauh dari kata memuaskan dan karyawan tak bisa melakukan apa pun terkait hal ini. Dengan melihat latar belakang dan tinjauan teoritis serta penelitian yang sebelumnya, maka penyusun ingin menganalisis dampak pengaruh *psychological contract* terhadap komitmen kerja generasi milenial.

#### **KOMITMEN KERJA**

Meyer, Allen & Smith (1993, dalam Sopiah, 2008) mengutarakan bahwa komitmen merupakan sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan antara karyawan dengan organisasi (dalam hal ini perusahaan), dan memiliki dampak terhadap keputusan dari karyawan untuk melanjutkan atau menghentikan partisipasi keanggotaan dalam organisasi. Hal yang senada diungkapkan oleh Luthans (dalam Sutrisno 2010) yang mengutarakan bahwa komitmen merupakan hal-hal yang berhubungan dengan individu (*personal*) berupa peran individu, masa kerja, posisi dan lainnya serta faktor organisasi (*perusahaan*).

Sutanto (1999, dalam Tania & Sutanto, 2013) mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.



### **Faktor yang mempengaruhi komitmen kerja**

Mayer dan Allen (2008 dalam Adami, 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

1. Karakteristik pribadi terdiri dari dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional.
2. Karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi dan bagaimana organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman selama berorganisasi terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja.

### **Aspek komitmen kerja**

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

### **PSYCHOLOGICAL CONTRACT (KONTRAK PSIKOLOGIS)**

Pada saat karyawan baru memasuki suatu perusahaan, karyawan pada umumnya belum memiliki pemahaman seutuhnya mengenai hubungan kerja yang ada. Kontrak psikologis awal yang diyakini oleh karyawan bersumber dari perjanjian-perjanjian yang dijanjikan oleh perusahaan (dalam bentuk kesempatan berkarir, penghargaan finansial, serta pekerjaan yang menarik) maupun komitmen kerja yang telah dijanjikan oleh karyawan bagi perusahaan seperti loyalitas,

fleksibilitas, kinerja yang baik, dan penuntasan tugas di luar tanggung jawab utamanya (Vos, Buyens & Schalk, 2003).

Rousseau (dalam Petersitzke, 2009) menggambarkan kontrak psikologis sebagai hasil dari dua faktor utama, yaitu petunjuk sosial yang diberikan oleh perusahaan serta kognisi dan karakter individu. Kontrak ini juga merupakan hasil dari dua proses, yaitu *encoding* dan *decoding*. *Encoding* sebagai proses yang terjadi ketika karyawan mempercayai perjanjian dan komitmen yang disampaikan oleh pihak perusahaan. Pada umumnya, proses ini terjadi apabila informasi disampaikan oleh pihak yang memiliki wewenang, disampaikan pada situasi yang tepat, dan apabila perjanjian disampaikan secara berulang. Proses ini diikuti oleh proses *decoding*, yaitu penyesuaian akan informasi yang dimiliki karyawan mengenai janji dan komitmen yang disampaikan oleh pihak perusahaan dengan karyawan. Proses ini dibangun berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pihak perusahaan sehingga karyawan dapat membentuk kesimpulan mengenai standar perilaku yang harus ditampilkan.

#### **Aspek dalam *Psychological Contract***

Rousseau (2001) memaparkan bahwa kontrak psikologis dibentuk oleh 4 aspek utama, yaitu :

- 1) Relasi (*relational*): Pengaturan tenaga kerja yang bersifat terbuka dan berorientasi jangka panjang didasari oleh rasa saling percaya dan loyalitas. Adapun bentuk perjanjian yang dikemukakan dalam penelitian ini bisa berupa karyawan memenuhi tanggungjawab dan perusahaan menenuhi secara stabilitas hubungan antar karyawan dan upah.
- 2) Transaksional (*transactional*): Pengaturan tenaga kerja untuk kurun waktu yang singkat, biasanya berfokus terhadap pertukaran ekonomi. Bentuk dari pengaturan ini ditandai dengan pekerjaan dengan variasi yang terbatas, spesifik, serta adanya keterbatasan dalam keterlibatan. Adapun bentuk perjanjian yang dapat diberikan dalam hal ini adalah batasan pekerjaan, dan orientasi mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan cenderung rendah.



- 3) Keseimbangan (*balance*) merupakan situasi ataupun kondisi yang terbuka dan dinamis dalam menunjang keberhasilan perusahaan sehingga mampu memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan. Pihak perusahaan dan karyawan secara timbal balik membagikan ilmu beserta perkembangan yang diperoleh. Hadiah diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusi bagi perusahaan dalam bersaing dengan para competitor, terutama dalam menghadapi perubahan permintaan pasar sebagai dampak dari tekanan pasar.
- 4) Transisional (*transitional*): Dimensi ini menjelaskan perubahan kognisi yang dapat timbul sebagai dampak dari perubahan dan transisi perusahaan yang bertentangan dengan pengaturan tenaga kerja sebelumnya. Adapun bentuk perjanjian disini adalah bentuk keterbukaan informasi yang diberikan oleh perusahaan.

## HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh positif *psychological contract* terhadap komitmen kerja karyawan generasi milenial”

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pertambangn dan perusahaan Badan Umum Milik Negara dengan kriteria populasi, karyawan usia memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Asumsi penggunaan 2 tahun ini didasari bahwa karyawan mampu mengalami iklim kerja, dimana iklim kerja ini erat kaitannya dengan karakteristik pekerjaan yang dialami oleh karyawan saat akan bekerja. Adapun metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Sampel yang direncanakan dalam penelirian ini adalah berjumlah 200 orang.

### **Instrumen Skala Komitmen Kerja**

Skala untuk mengukur komitmen kerja dibuat berdasarkan teori dari Mayer, Allen, dan Smith (1993).

### **Instrumen Skala Psychological Contract**

Skala untuk mengukur *Psychological contract* menggunakan teori dari Rousseau (2001).

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Responden**

**Tabel 1. Sebaran data berdasarkan masa kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	89	44.5
1 – 2 tahun	31	15.5
3 – 5 tahun	42	21
6 – 10 tahun	38	19
Total	200	100

Data yang ditampilkan oleh tabel 1 menunjukkan bahwa paling banyak sampel penelitian memiliki masa kerja dibawah 1 tahun. Dan terbanyak kedua dengan frekuensi 21 % berada pada rentang masa kerja 3- 5 Tahun, sedangkan masa kerja 1-2 Tahun adalah masa kerja paling sedikit frekuensi yang tersebar dalam penelitian ini.



**Tabel 2. Sebaran data berdasarkan usia saat bekerja**

Usia saat bekerja	Frequency	Persentase (%)
24.00	65	32.5
25.00	15	7.5
26.00	12	6.0
30.00	10	5.0
31.00	37	18.5
32.00	18	9.0
36.00	4	2.0
37.00	26	13.0
38.00	13	6.5
Total	200	100.0

Tabel 2 menjelaskan bahwa mayoritas usia saat bekerja lebih banyak tersebar pada usia 24 Tahun, sedangkan usia terbanyak kedua adalah usia 31 Tahun dan jumlah sampel paling sedikit adalah pada rentang usia 36 Tahun yaitu sebanyak 4 orang.

### **Analisis Deskriptif**

Pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menganalisis dengan pendekatan metode penelitian deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara membuat gambaran data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Sedangkan Statistik Inferensial digunakan bila peneliti ingin mendeskripsikan data sampel dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi (Sugiono, 2009)

Analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran mengenai variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, engagement dan kesiapan menghadapi perubahan organisasi Karyawan di lingkungan PT.X, digunakan

dengan melakukan pengklasifikasian jumlah skor per instrumen dari masing-masing variabel yang diteliti.

**Tabel 3. Descriptive statistic**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Psycontract	200	49.00	190.00	144.3550	19.45046
Komitmen	200	69.00	122.00	97.8700	12.17639
Valid N (listwise)	200				

### UJI ANALISA DATA

#### Uji Normalitas Data

Berikut tabel berisi uji normalitas sebaran kedua data.

**Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Psycontract	Komitmen
N		200	200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	144.3550	97.8700
	Std. Deviation	19.45046	12.17639
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.102	.057
	Positive	.080	.057
	Negative	-.102	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		1.446	.807
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061	.533

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Uji hipotesa

Adapun uji hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan melihat ketetapan model fit melalui uji t. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 5. Hasil uji korelasi dan regresi kedua variabel *Psychological contract* dan Komitmen**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.028 <sup>a</sup>	.001	-.004	12.20247

a. Predictors: (Constant), Psycontract

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.371	1	22.371	.150	.699 <sup>a</sup>
	Residual	29482.249	198	148.900		
	Total	29504.620	199			

a. Predictors: (Constant), Psycontract

b. Dependent Variable: Komitmen

**PEMBAHASAN**

Sebaran sampel dengan usia kerja yang cenderung variatif namun masa kerja cenderung mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam menjalankan perannya dalam pekerjaan (Meyer, Allen & Smith, dalam Sophia, 2008). Sehingga bila dikaitkan dengan hasil deskripsi data dalam penelitian ini cenderung sejalan. Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 44 persen cenderung akan komitmen terhadap pekerjaan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Menurut Sutanto (2013), pengalaman yang singkat menetapkan keterlibatan aktif dari karyawan untuk bekerja sesuai dengan aspek kemampuan dan peran tanggungjawabnya.

Sebaran data usia saat bekerja dalam penelitian ini memenuhi kriteria dari *De meuse et all* (2010) dimana rentang usia untuk kriteria millennial adalah mereka yang lahir pada tahun 1980 – 2000 sehingga dengan sebaran usia saat bekerja

pada hasil penelitian ini Tabel 2 pada bab IV menunjukkan sebaran usia rentang 24 tahun (kelahiran 1994) sampai 38 tahun (1980).

Asumsi karakter generasi millennial mempengaruhi komitmen tidak mengalami perbedaan dengan karakter generasi sebelumnya (Lub, Bijvank, Bal, Blomme, Schalk, 2011). Hal ini mendasari bahwa generasi saat ini pada penelitian dalam studi ini cenderung tidak mengalami perbedaan. Sehingga menjawab bahwa generasi milenial tetap memiliki *worklife balance* namun tidak mempengaruhi komitmennya saat bekerja.

Penelitian lain oleh Moore (2014) mengatakan *psychological contract* berdampak pada tingkatan lebih tinggi dari motivasi untuk sekedar bekerja, ia melanjutkan bahwa *psychological contract* berdampak ketika karyawan sudah merasa menyatu dengan perusahaan atau yang dikenal dengan istilah *Employee engagement*. Penelitian ini masih melihat dampak komitmen sehingga diperlukan lebih dari sekedar kemauan untuk bekerja dan menetap di perusahaan namun juga merasa terikat.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### KESIMPULAN

1. Tidak terdapat pengaruh *psychological contract* terhadap komitmen kerja pada karyawan generasi milenial dengan signifikansi jauh diatas 0.05
2. Tingkat Komitmen kerja sampel penelitian ini mayoritas berada pada rentang komitmen tinggi, yaitu sebesar 63.5%
3. Tingkat *Psychological contract* pada sampel penelitian ini mayoritas sebesar 81 %.
4. Penelitian ini memiliki kelemahan dalam penyebaran alat ukur secara online dimana tidak ada kontrol penuh dari peneliti; sehingga
5. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan mengingat metode pengambilan sampel dengan tipe non random.



## SARAN

Saran dalam penelitian ini berfokus pada proses pelaksanaan penelitian. Adapun saran yang dapat diutarakan dalam penelitian ini adalah :

1. Peneliti perlu memikirkan daerah generalisasi populasi penelitian, dengan memperhatikan pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* (random).
2. Peneliti perlu mempersempit cakupan usia saat bekerja pada sampel dengan melihat perbedaan generasi milenial kelahiran 1980-1989 dan 1990 sampai dengan 2000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 1999. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Adami. M (2010). Pengaruh Kompensasi Kempemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. *Journal Aplikasi Manajemen*, Vol 8 no.4
- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review”, *Journal of Management*, 31: 874-900
- De Meuse, Kenneth P, Mlodzik, Kevin J. 2010. A second look at generational differences in the workforce: implication for HR and talent management. *Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting* 33(2): 51-58.
- Harris poll (2017). Global gereations : A Global Study on work life challenge across generations – Detailed Findings . *Ernst & Young Global Generation Research*.  
Online Access :  
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations/\\$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations/$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf)
- Mangkoebroto, R (2017). Invasi generasi milenial di dunia kerja, Apakah Kita?. Koran Sindo. 24 januari 2017.

Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contracts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 511-541.

Stone, R. J. (1998). *Human Resources Management* (3rd ed.). Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset

Tania, A. & Sutanto, EM. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional Karyawan Agora