

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Dan Kontrak Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

Fera Maya Sari^{1*}, Yuningsih²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: ^{1*}feramayasari51@gmail.com, ²yuningsih432@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung. Sampel penelitian ini sebanyak 151 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengambilan sampelnya menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Analisis masing-masing variabel menggunakan alat uji instrument diantaranya adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, dan uji t parsial yang diolah dengan SPSS 25. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Maka, hasil penelitian ini menunjukkan variabel kesejahteraan psikologis dan variabel kontrak psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Kesimpulannya adalah semakin tinggi kesejahteraan psikologis dan kontrak psikologis yang dijalin antara karyawan dan perusahaan, maka semakin meningkat keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian ini diharapkan pemimpin perusahaan dapat memberikan dan mengembangkan program penghargaan, pengembangan karir, fleksibilitas jadwal kerja, serta untuk karyawan diharapkan mengelola stress dan semangat kerja dengan mekakukan kegiatan yang positif.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Kontrak Psikologis, dan Keterikatan Kerja

Abstract – This study aims to determine the effect of psychological well-being and psychological contracts on work engagement of employees of Perum DAMRI Lampung branch. The sample of this study was 151 respondents. This study is a quantitative study and the sampling method used probability sampling with simple random sampling technique. Analysis of each variable using instrument test tools including validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, and partial t-test processed with SPSS 25. This study supports the proposed hypothesis. So, the results of this study indicate that the psychological well-being variable and the psychological contract variable have a positive and significant effect on work engagement. The conclusion is that the higher the psychological well-being and psychological contract established between employees and the company, the higher the employee's work engagement. Based on the findings of this study, it is expected that company leaders can provide and develop award programs, career development, work schedule flexibility, and employees are expected to manage stress and work enthusiasm by carrying out positive activities.

Keywords: Psychological Well-Being, Psychological Contract, and Work Engagement

1. PENDAHULUAN

Perusahaan mengoperasikan berbagai faktor produksi untuk mencapai tujuan, dengan sumber daya manusia sebagai faktor utama. Guest (2001) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai sistem yang membantu karyawan lebih terikat dan berkomitmen. Schaufeli (2011) menggambarkan kerja sebagai kondisi mental positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Keterikatan kerja mencerminkan minat karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada motivasi dan komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan (Bakker & Leiter, 2010). Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis menjadi faktor penting dalam meningkatkan kelangsungan kerja karyawan (Fleuren *et al.*, 2018).

Ryff dan Singer (2008) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai kepuasan dan kebahagiaan, serta menjalankan fungsi mereka dengan baik. Kesejahteraan psikologis juga mencerminkan pertumbuhan pribadi dan kepuasan hidup (Guest, 2017), yang berdampak pada masa kerja (Robertson & Cooper, 2010). Selain itu, kontrak psikologis juga berperan penting. Rousseau (2001) menjelaskan bahwa kontrak psikologis membantu memahami hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, serta mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja (Turnely & Feldman, 1998). Guest dan Conway (2002) menyatakan bahwa kontrak psikologis yang positif dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan.



Penelitian terdahulu oleh Sofyanty (2018), Nugraha dan Sudiro (2020), serta Hasan dan Zulfikar (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap hak kerja. Studi ini mengambil objek di Perum DAMRI Cabang Lampung, sebuah BUMN sektor transportasi darat yang memiliki jaringan pelayanan luas, termasuk di Provinsi Lampung.

Perum DAMRI Cabang Lampung memiliki 243 karyawan yang beroperasi di berbagai segmen. Perusahaan bertujuan menciptakan pekerjaan dengan memberikan keuntungan yang menarik bagi karyawan. Gambaran kesejahteraan dan kontrak psikologis karyawan terhadap pekerjaan yang tidak diketahui diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan SDM serta survei awal kepada 34 karyawan.

Keterikatan kerja terdiri dari tiga aspek: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedikasi*), dan penghayatan (*penyerapan*) (Schaufeli & W. Bakker, 2011). Beberapa karyawan masih kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tugas sulit, serta memiliki masalah dalam disiplin kerja. Namun, aspek penghayatan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bekerja dengan konsentrasi penuh. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif dan berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan (Schaufeli & Salanova, 2007; Robertson & Cooper, 2010).

Kesejahteraan psikologis berperan penting dalam meningkatkan masa kerja. Menurut Ryff (2018), kesejahteraan psikologis mencakup aspek-aspek seperti otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, serta penerimaan diri. Studi Oktavia dkk. (2020) menunjukkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan situasi kerja pada karyawan milenial. Kesejahteraan psikologis juga terkait dengan kesehatan fisik dan psikologis, kebahagiaan, serta kemakmuran (Huppert, 2009).

Selain itu, kontrak psikologis juga berpengaruh terhadap ketidakpastian kerja. Rousseau dkk. (2018) membagi kontrak psikologis ke dalam tiga dimensi: relasional, keseimbangan, dan transaksional. Studi Ayyaz dkk. (2021) menunjukkan bahwa kontrak psikologis dapat memprediksi 94% variasi positif pada kesejahteraan psikologis karyawan industri gula di Dera Ismail Khan. Pemenuhan kontrak psikologis yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan ketidakpastian kerja serta kinerja perusahaan. Penelitian ini fokus pada kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung dengan mempertimbangkan kesejahteraan dan kontrak psikologis sebagai variabel yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas dan penelitian terdahulu telah menunjukan bahwa terdapat hasil yang positif dan negatif terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut dan mengetahui apakah studi dalam ruang lingkup yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda secara signifikan atau tidak, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Kontrak Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Karyawan”**.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif atau penelitian kausalitas. Tujuan menggunakan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kesejahteraan psikologis dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan pada pegawai Perum DAMRI cabang Lampung.

2.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di Perum DAMRI cabang Lampung dan objek dalam penelitian ini ada tiga variabel (2 variabel X dan 1 variabel Y), yaitu kesejahteraan psikologis (X1), kontrak psikologis (X2), dan keterikatan kerja karyawan (Y).

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Perum DAMRI cabang Lampung yaitu sebanyak 243 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 243 karyawan. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Rumus Slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 243 / (1 + (243 \times 0,05^2))$$

$$n = 243 / (1 + (243 \times 0,0025))$$

$$n = 243 / (1 + (0,6075))$$

$$n = 243 / (1,6075)$$

$$n = 151,1664 \text{ dibulatkan menjadi } 151$$

Maka besar sampel pada penelitian ini adalah 151 karyawan Perum DAMRI cabang Lampung.

2.4 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kesejahteraan Psikologis (X₁)	Kesejahteraan merupakan taraf tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan karyawan mengoptimalkan fungsi psikologisnya. (Ryff, 2018)	1. Penguasaan Lingkungan 2. Otonomi 3. Pertumbuhan Pribadi 4. Hubungan Positif dengan Lainnya 5. Tujuan dalam Kehidupan 6. Penerimaan Diri	Skala likert adalah respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik
Kontrak Psikologis (X₂)	Kontrak psikologis merupakan perjanjian tidak tertulis mengenai kepercayaan yang diyakini oleh karyawan terkait dengan perjanjian hubungan tenaga kerja antara pihak karyawan dengan perusahaan. (Rousseau <i>et al.</i> , 2018)	1. Relasi (<i>relational</i>) 2. Keseimbangan (<i>balance</i>) 3. Transaksional (<i>transactional</i>) 4. Transisional (<i>transitional</i>)	

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Keterikatan Kerja Karyawan (Y)	Keterikatan kerja merupakan suatu keterlibatan yang mengacu pada hubungan yang positif dan memuaskan terhadap pekerjaan. (W. B. Schaufeli <i>et al.</i> , 2019)	1. Penghayatan (<i>absorption</i>) 2. Dedikasi (<i>dedication</i>) 3. Semangat (<i>vigor</i>)	(SS, S, N, TS, STS).

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Jawaban yang diberikan dalam penelitian ini terhadap pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert. Dalam pengolahan data, skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: Pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, yaitu kuesioner, studi kepustakaan dan dokumen.

2.6 Uji Instrumen Penelitian

a. Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan sesuatu instrumen (Arikunto, 2012). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Analisis faktor di sini menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dengan catatan bahwa nilai KMO, *anti-image*, dan *loading factor* harus lebih besar dari sama dengan $\geq 0,5$ sehingga proses analisis data dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Siregar, 2017). Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *chronbach alpha* $> 0,6$.

2.7 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji instrumen yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa uji normalitas merupakan statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, sehingga sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Pada penelitian ini, uji normalitas terhadap sampel menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov test* (KS), yaitu dengan menentukan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

2.8 Analisis Data

a. Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang

berlangsung, akibat atau dampak yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

b. Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk melakukan pengujian regresi linear berganda, penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS. Persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel keterikatan kerja karyawan

X_1 = variabel kesejahteraan psikologis

X_2 = variabel kontrak psikologis

a = konstanta

$b_{1,2}$ = koefisien

e = tingkat error (*error term*).

2.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2016). Uji T (Parsial) merupakan metode pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	135	89,4
Perempuan	16	10,6
Total	151	100

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 135 orang dengan persentase sebesar 89,4% dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 10,6%, sehingga disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan Perum DAMRI cabang Lampung adalah laki-laki.

b. Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
25-35 tahun	22	14,6
36-45 tahun	56	37,1
>45 tahun	73	48,3
Total	151	100

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden berusia 25-35 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 14,6%, responden berusia 36-45 tahun sebanyak 56 orang dengan persentase sebesar 37,1%, dan responden yang berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 73 orang dengan persentase sebesar 48,3%, sehingga disimpulkan bahwa responden terbanyak didominasi oleh responden berusia lebih dari 45 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	13	8,6
SMP	9	6
SMA	115	76,1
D3	3	2
S1	11	7,3
Total	151	100

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 4 mendeskripsikan bahwa dari 151 responden, terdapat 13 responden (8,6%) merupakan lulusan SD, 9 responden (6%) merupakan lulusan SMP, 115 responden (76,1%) merupakan lulusan SMA, 3 responden (2%) lulusan D3, dan 11 responden (7,3%) lulusan S1. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa karyawan DAMRI cabang Lampung di dominasi oleh karyawan lulusan SMA.

d. Masa Kerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-10 tahun	22	14,6
11-19 tahun	67	44,4
20-28 tahun	44	29,1
>28 tahun	18	11,9
Total	151	100

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 5 mendeskripsikan bahwa terdapat 22 responden (14,6%) karyawan yang bekerja selama 1-10 tahun, 67 responden (44,4%) merupakan karyawan yang bekerja selama 11-19 tahun, 44 responden (29,1%) merupakan karyawan yang bekerja selama 20-28 tahun, dan 18 responden (11,9%) merupakan karyawan yang bekerja selama >28 tahun. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa karyawan DAMRI cabang Lampung didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 11-19 tahun sebanyak 67 orang dari 151 responden.

3.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Psikologis (X1)

Item Pernyataan	KMO-MSA	Anti-image	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0,630	0,612	0,50	Valid
X1.2		0,608		Valid
X1.3		0,556		Valid
X1.4	0,630	0,574	0,50	Valid
X1.5		0,630		Valid
X1.6		0,587		Valid
X1.7	0,630	0,594	0,50	Valid
X1.8		0,613		Valid
X1.9		0,690		Valid
X1.10	0,630	0,748	0,50	Valid
X1.11		0,622		Valid
X1.12		0,680		Valid
X1.13	0,630	0,563	0,50	Valid
X1.14		0,661		Valid
X1.15		0,649		Valid
X1.16	0,630	0,607	0,50	Valid
X1.17		0,676		Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kontrak Psikologis (X2)

Item Pernyataan	KMO-MSA	Anti-image	Loading Factor	Keterangan
X2.1	0,616	0,640	0,50	Valid
X2.2		0,622		Valid
X2.3		0,678		Valid
X2.4	0,616	0,644	0,50	Valid
X2.5		0,606		Valid
X2.6		0,595		Valid

Item Pernyataan	KMO-MSA	Anti-image	Loading Factor	Keterangan
X2.7		0,546		Valid
X2.8	0,616	0,539	0,50	Valid
X2.9		0,690		Valid
X2.10		0,643		Valid
X2.11		0,550		Valid
X2.12		0,526		Valid
X2.13		0,706		Valid
X2.14	0,616	0,624	0,50	Valid
X2.15		0,552		Valid
X2.16		0,616		Valid
X2.17		0,627		Valid
X2.18		0,644		Valid
X2.19		0,556		Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja (Y)

Item Pernyataan	KMO-MSA	Anti-image	Loading Factor	Keterangan
Y.1	0,619	0,611	0,50	Valid
Y.2		0,595		Valid
Y.3		0,557		Valid
Y.4		0,513		Valid
Y.5		0,518		Valid
Y.6	0,619	0,553	0,50	Valid
Y.7		0,600		Valid
Y.8		0,615		Valid
Y.9		0,683		Valid
Y.10		0,707		Valid
Y.11		0,626		Valid
Y.12	0,619	0,673	0,50	Valid
Y.13		0,571		Valid
Y.14		0,663		Valid
Y.15		0,628		Valid
Y.16		0,571		Valid
Y.17		0,651		Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Berdasarkan uji validitas, mendeskripsikan hasil uji validitas variabel yang diteliti pada penelitian ini. Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji validitas kesejahteraan psikologis dengan 17 item pernyataan dinyatakan valid karena hasil KMO-MSA sebesar $0,630 \geq 0,5$ (*loading factor*) dengan nilai *anti-image* terbesar yaitu 0,748 terdapat pada item pernyataan X1.10. Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji validitas kontrak psikologis dengan 19 item pernyataan dinyatakan valid karena hasil KMO-MSA sebesar $0,616 \geq 0,5$ (*loading factor*) dengan nilai *anti-image* terbesar terdapat pada pernyataan X2.13 sebesar 0,706. Lalu Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil uji validitas keterikatan kerja dengan 17 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai KMO-MSA sebesar $0,619 \geq 0,5$ (*loading factor*) dengan nilai *anti-image* terbesar senilai 0,707 terdapat pada item pernyataan Y.10. Pengujian kepada 151 responden dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan Kesejahteraan Psikologis (X1), item pernyataan Kontrak Psikologis (X2), dan item pernyataan Keterikatan Kerja (Y) semua KMO-MSA $\geq 0,5$ maka seluruh item pernyataan dinyatakan sudah valid artinya mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sehingga instrumen penelitian atau alat ukur yang digunakan pada penelitian ini sudah akurat, relevan, serta proses analisis data dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan ($>0,60$ reliabel)
Kesejahteraan Psikologis (X1)	0,643	Reliabel
Kontrak Psikologis (X2)	0,738	Reliabel
Keterikatan Kerja (Y)	0,626	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis (X1) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0,643 > 0,60$ maka variabel dinyatakan sudah reliabel dan tergolong reliabilitas tinggi. Kemudian untuk variabel kontrak psikologis (X2) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0,738 > 0,60$ maka variabel dinyatakan sudah reliabel dan tergolong reliabilitas tinggi. Lalu keterikatan kerja (Y) dengan *Cronbach's Alpha* sebesar $0,626 > 0,60$ dinyatakan reliabel dan tergolong reliabilitas tinggi. Disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini sudah reliabel atau sudah diukur dengan konsisten dan akurat sehingga instrumen yang digunakan pada penelitian ini memiliki tingkat kesalahan yang rendah serta hasil yang dapat dipercaya.

c. Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74820397
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.042
	Negative	-.060
Test Statistic		.060

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 10 menunjukkan kolmogrov-smirnov sebesar 0,060 dengan signifikansi 0,200, sehingga nilai tersebut berada di atas *cut off value* yang telah ditetapkan yaitu 0,05, maka disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Asumsi normalitas telah dipenuhi secara keseluruhan menggunakan metode statistik.

3.3 Hasil Analisis Data

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T

Coefficients ^a						
Model			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
			B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)		51.936	2.203		23.572 .000
	Kesejahteraan Psikologis (X1)		.229	.022	.941	10.457 .000
	Kontrak Psikologis (X2)		.037	.009	.365	4.057 .000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Sumber: Lampiran data diolah, 2024

Tabel 11 menunjukkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (Kesejahteraan Psikologis dan Kontrak Psikologis) terhadap variabel dependen (Keterikatan Kerja), maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 51,936 + 0,941X_1 + 0,365X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut diatas dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 51,936 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 51,936.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 kesejahteraan psikologis bernilai positif (+) sebesar 0,941 yang berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka akan meningkatkan keterikatan kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 kontrak psikologis bernilai positif (+) sebesar 0,365 yang berarti semakin tinggi kontrak psikologis maka meningkatkan keterikatan kerja.

3.4 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Independent yaitu kesejahteraan psikologis dan kontrak psikologis secara parsial terhadap variabel Dependen yaitu keterikatan kerja. Hasil uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan bantuan *software* SPSS 25 menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\text{sig} < \alpha$ 0,05 dan

dilakukan dengan tingkat keyakinan 95%. Menentukan T tabel menggunakan *degree freedom* (df) untuk jumlah sampel sebanyak 151 responden dengan dua variabel dependen, $df = \text{jumlah sampel} (n) - \text{jumlah variabel} (k)$, $df = 151 - 2$, $df = 149$, diperoleh t tabel $(0,05; 149) = 1,97601$. Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 11 disimpulkan sebagai berikut :

Interpretasi hasil uji t pada pengaruh Kesejahteraan Psikologis (X1) terhadap Keterikatan Kerja (Y)

- Dilihat dari beta standar koefisiensi sebesar 0,941, berarti memiliki pengaruh positif.
- Dilihat dari signifikansi, nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil ($<$) 0,05, berarti memiliki pengaruh signifikan
- Dilihat dari perbandingan t hitung dan t tabel, t hitung kesejahteraan psikologis (X1) ialah $10,457 > 1,976$ (t tabel), berarti memiliki pengaruh signifikan.

Nilai t hitung $10,457 > 0,05$, berarti hipotesis diterima.

Hasil interpretasi diatas menunjukkan bahwa Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan H1 atau Hipotesis 1 pada penelitian ini diterima. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka mengakibatkan keterikatan kerja meningkat.

Interpretasi hasil uji t pada pengaruh Kontrak Psikologis (X2) terhadap Keterikatan Kerja (Y)

- Dilihat dari beta standar koefisiensi sebesar 0,365, berarti memiliki pengaruh positif.
- Dilihat dari signifikansi, nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil ($<$) 0,05, berarti memiliki pengaruh signifikan
- Dilihat dari perbandingan t hitung dan t tabel, t hitung kontrak psikologis (X1) ialah $4,057 > 1,976$ (t tabel), berarti memiliki pengaruh signifikan.

Nilai t hitung $4,057 > 0,05$, berarti hipotesis diterima.

Hasil interpretasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan H2 atau Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima. Hal ini menjelaskan bahwa penerapan kontrak psikologis yang semakin baik maka mengakibatkan keterikatan kerja meningkat.

3.5 Pembahasan

a. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Perum DAMRI cabang Lampung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dilihat dari hasil nilai uji t parsial. Maksud dari pengaruh secara positif dan signifikan adalah terdapat hubungan yang kuat antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan, sedangkan pengaruh secara signifikan memiliki arti bahwa hasil yang ditemukan dapat dipercaya dan diandalkan. Hasil item pernyataan kuesioner pada respon penilaian variabel kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan Perum DAMRI cabang Lampung tergolong tinggi, dengan nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan "Saya suka sebagian besar pekerjaan saya" yang artinya bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis satu dapat diterima dan memiliki kesamaan sehingga dapat mendukung penelitian terdahulu oleh Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan *work engagement* pada pekerja milenial di Kota Malang. Serta penelitian terdahulu oleh Sofyanty (2018) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kontrak psikologis, dan kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada

karyawan di PT Tulip Promo Sekawan Jakarta. Temuan ini dapat diartikan tingkat keterikatan kerja akan meningkat seiring dengan peningkatan kontrak psikologis dan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.

b. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Perum DAMRI cabang Lampung

Kontrak psikologis telah dibuktikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja berdasarkan hasil nilai uji t parsial. Pengaruh secara positif dan signifikan berarti terdapat hubungan yang kuat antara kontrak psikologis dan keterikatan kerja, pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrak psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan, sedangkan pengaruh secara signifikan memiliki arti bahwa hasil yang ditemukan dapat dipercaya dan diandalkan. Hasil uji kontrak psikologis menunjukkan bahwa kontrak psikologis yang dialami karyawan di Perum DAMRI cabang Lampung tergolong tinggi dan penilaian mengenai variabel kontrak psikologis diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan “Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan yang stabil kepada saya” berarti karyawan merasa bahwa perusahaan telah memenuhi kewajibannya dalam memberikan gaji dan tunjangan yang stabil, sehingga karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja atau terikat diperusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka hipotesis dua diterima, dan memiliki konsistensi untuk mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha, I., & Sudiro, A. (2020) menyatakan bahwa variabel kontrak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan PT Selecta di Batu. Kesimpulannya adalah semakin baik kontrak psikologis yang dijalin antara perusahaan dan karyawan, maka keterikatan kerja (*work engagement*) semakin meningkat. Lalu penelitian terdahulu oleh Ayyaz *et al.* (2021) menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kontrak psikologis dengan keterikatan kerja karyawan industri gula Dera Ismail Khan, dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan perusahaan dapat membantu untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis dan kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung, maka penarikan kesimpulan yang oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan telah mendukung hipotesis yang diajukan dan mendukung penelitian terdahulu, maka dinyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, sehingga makin tinggi kesejahteraan psikologis yang terjadi pada karyawan Perum DAMRI cabang Lampung maka keterikatan kerja akan menjadi semakin tinggi,
- b. Hasil penelitian menunjukkan telah mendukung hipotesis yang telah diajukan dan mendukung penelitian terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kontrak psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, dengan demikian semakin tinggi kontrak psikologis yang terjadi pada karyawan Perum DAMRI cabang Lampung maka keterikatan kerja akan semakin tinggi.

REFERENCES

- Ayyaz, S., Ullah, S., & Baloch, T. (2021). *Impact of Psychological Contract on Employee Work Engagement at Sugar Industry, Dera Ismail Khan*. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 18(10), 638-647.
- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). *The Relationship Between Social Climate and Loneliness in The Workplace and Effects on Employee Well-Being*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 24, 505-525.
- Fitria. (2016). *Studi Eksploratif Tentang Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer Sekolah Negeri di Kabupaten Bantul*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma.
- Fleuren, B.P., van Amelsvoort, L.G., Zijlstra, F.R., de Grip, A. and Kant, I. (2018), “*Handling the Reflective-Formative Measurement Conundrum: A Practical Illustration Based on Sustainable Employability*”, Journal of Clinical Epidemiology, Vol. 103, pp. 71-81.



- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondo, Kudzanayi., Noreen, Gore Sekai., & Kudakwashe, Sithole. (2016). *Role of The Psychological Contract in Employee Retention for Local Authorities in Zimbabwe*. Department of Management and Business Studies, Faculty of Commerce and Law, Zimbabwe Open University, Harare, Zimbabwe. Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 8 (2016) pp: 30-36 ISSN(Online): 2347-3002
- Hasan, I., & Warrak, A. (2019). *The Impact of Employee Well-being on Employee Retention*. Researcher, Department of Human Resource Management, Higher Institute of Business Administration, Damascus, Syria Corresponding Author: Ahmad Warrak. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X
- Hasan, Z. M. *Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi pada RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten)*. 2021. PhD Thesis. Universitas Gadjah Mada.
- Huppert, F. A. (2009). *Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences*. Applied Psychology: Health and Well-Being, 1(2), 137-164.
- Jaškevičiūtė, V. (2021). *Trust In Organization Effect on The Relationship Between HRM Practices and Employee Well-Being*. SHS Web of Conferences, 120, 02021. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112002021>
- Junaidi. (2010). Titik Persentase Distribusi $t_{degress\ of\ freedom\ (d.f.)} = 1 - 200$. <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Khoiriah, U. (2018). *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan*. (Doctoral Dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Lub, X., Bijvank, M. N., Bal, P. M., Blomme, R., & Schalk, R. (2012). *Different Or Alike? Exploring The Psychological Contract and Commitment of Different Generations of Hospitality Workers*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 24(4), 553–573. <https://doi.org/10.1108/09596111211226824>
- Lydia, K., Ginanjar, Adinda, T.S., Tiaska, K.S., Magdalena, H., & Christiany, S. (2014). *Uji Validitas Konstruk Psychological Contract Scale*. Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. Vol. 1, No. 1, 14-23.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, I., & Sudiro, A. (2020). *Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Work Engagement (Studi Pada Pt. Selecta Kota Batu)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 8.1.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2020). *The Correlation Of Psychological Well-Being With Work Engagement For Millennial Workers In Malang City*. KnE Social Sciences, 336-351.
- Pittino, D., Visintin, F., Lenger, T., & Sternad, D. (2016). *Are High Performance Work Practices Really Necessary in Family Smes? An Analysis of The Impact on Employee Retention*. Journal Of Family Business Strategy, 7(2), 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2016.04.002>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). *The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale*. Global Business Review, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Rasdi, R. M., & Chen, Y. S. (2018). *People Management for Managing Employees' Retention in the Organizations*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(12), 499– 509. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i12/5048>
- Robinson, S. L. (1996). *Trust and Breach of The Psychological Contract*. Administrative Science Quarterly, 574-599.
- Simon, S. S. (2011). *The Essentials of Employee Engagement in Organizations*. Journal of Contemporary Research in Management, 6(1), 63.
- Sofyanty, D. (2018). *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being terhadap Keterikatan Kerja*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, (2), 96-102.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1998). Psychological contract violations during corporate restructuring. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 37(1), 71-83.
- Wijaya. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Teori & Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). *Erratum To: Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, And Cross-Cultural Validation* [Journal of Organizational Behavior, 33, 1031- 1052]. In Journal of Organizational Behavior (Vol. 36, Issue 5, pp. 645–647). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/job.2033>