




**PENGARUH KOMITMEN DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PT. DANAMON INDONESIA Tbk PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Pendidikan Strata Satu (S1) Pada Jurusan Manajemen*

**RAHMI SYARIF**  
BP : 03152036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG  
2008**

	No Alumni Universitas	<b>RAHMI SYARIF</b>	No. Alumni Fakultas
	a). Tempat/Tanggal Lahir : Padang / 14 Juli 1984 b). Nama Orang Tua : Syarifuddin dan Elmajawaris c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). NoBP : 03 152 036 f).Tgl Lulus : 28 November 2008 g). Predikat Lulus : Memuaskan h). IPK : 2.89 i). Lama Studi : 5 tahun 3 bulan j). Alamat : Jl. Parak Karakah No.18 RT 02 RW 11 Padang.		

**PENGARUH KOMITMEN DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk PADANG**

*Skripsi S1 Oleh Rahmi Syarif.*



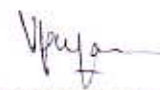
*Pembimbing Dra. Laura Syahrul, MBA*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap motivasi karyawan. Penelitian ini melihat pengaruh variabel komitmen dan kontrak psikologis terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari kuesioner yang disebar pada pegawai Bank Danamon dan data sekunder yang didapat dari buku teks, internet, jurnal dan skripsi terdahulu. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Danamon Padang yang berjumlah 50 orang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah komitmen dan kontrak psikologis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 13.0. Secara spesifik, penelitian menghasilkan 1 penemuan yang mendukung hipotesis yang diajukan dan 1 penemuan yang tidak mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, kontrak psikologis terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Danamon Padang. Kedua, komitmen tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Danamon Padang.


Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 28 November 2008

Abstrak telah disetujui oleh penguji :

Tanda Tangan			
Nama Terang	Dra. Laura Syahrul, MBA	DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi	DR. Vera Pujani

Mengetahui  
An Ketua Jurusan  
Sekretaris Jurusan Manajemen

DR. Harif Amali Rivai, SE, Msi  
NIP. 132 164 008

  
Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumni Fakultas	Nama :	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beranekaragam. Sehingga perusahaan dituntut untuk menjadi sebuah organisasi bisnis yang fleksibel dan adaptif untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Organisasi dapat dikatakan sebagai rangkaian system yang dinamis yang saling berkaitan satu sama lain, yang dirancang untuk menghadapi tugas-tugas yang rumit. Perubahan terjadi dimana-mana dan menjadi sangat intensif pada abad ke 21. Akibatnya organisasi yang mencoba menghadapi perubahan yang berkembang dengan isu bisnis utama ini menentukan posisi dirinya dengan baik dimasa yang akan datang.

Perusahaan atau organisasi yang dapat bertahan adalah perusahaan yang kepemilikan sumber daya manusianya terkelola dengan baik. Perencanaan SDM merupakan hak penting dalam organisasi yang terlibat dalam usaha perubahan. Dalam menghadapi perubahan tersebut perlu adanya kontribusi sumber daya manusia yang mendukung proses adaptasi organisasi. Kontribusi tersebut dapat dilihat dari keberhasilan kinerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi keberhasilan kinerja organisasi. Peran penting organisasi adalah untuk menjamin kesejahteraan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara memenuhi hak-hak karyawan agar tidak menunjukkan penurunan kontribusi. Dengan demikian organisasi harus memperhatikan pemenuhan hak-hak karyawan baik yang bersifat *monetary* maupun *non-monetary*. Hal ini

disebabkan adanya pengharapan karyawan mengenai imbal balik dari kontribusi yang diberikan sesuai dengan kesepakatan hubungan kerja.

Terkait dengan faktor perubahan, organisasi bisnis saat ini harus selalu mengelola, merundingkan kembali dengan merubah kesepakatan hubungan kerja untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Konsekuensi dari perubahan kesepakatan tersebut memungkinkan timbulnya kesalahpahaman bahwa pelanggaran terhadap kesepakatan kerja telah terjadi. Keadaan tersebut memberikan peran cukup besar bagi konsep Kontrak Psikologis untuk memperjelas hubungan ketenagakerjaan yang bersifat informal. Hilangnya rasa keamanan dalam bekerja berdampak kepada kemungkinan terjadinya pelanggaran pemenuhan hak-hak dari karyawan oleh perusahaan akibat timbulnya perubahan tersebut. Oleh karena itu peran kontrak psikologis dapat membantu proses adaptasi masing-masing pihak terhadap berbagai perubahan yang terjadi.

Kontrak psikologis merupakan suatu kontrak informal tidak tertulis yang terdiri dari ekspektasi karyawan dan atasan mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal balik. Secara lebih singkat, mengacu kepada ekspektasi masing-masing pihak mengenai imbal balik jasa sebagai balasan dari kontribusi kewajiban yang telah dilakukan. Kontrak psikologis muncul ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi bersedia untuk memberikan serangkaian balas jasa sebagai imbal balik kontribusi yang telah dilakukan karyawan.

Karyawan harus mendapatkan perlakuan sedemikian rupa sehingga kerjasama antara manajemen perusahaan dan karyawan sebagai bagian dari

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini mencoba mengetahui pengaruh komitmen dan kontrak psikologis terhadap motivasi karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia Tbk. cabang Padang. Komitmen adalah proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Kontrak psikologis adalah satu konsep yang berguna dalam mendiskusikan hubungan para karyawan dengan organisasi, yang merujuk pada harapan tidak tertulis para karyawan dan pemberi kerja tentang sifat hubungan kerja mereka. Dan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dari hasil penelitian untuk analisa regresi dapat disimpulkan bahwa secara parsial uji regresi memperlihatkan komitmen beserta kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap motivasi. Pengaruhnya tidak begitu besar hanya 28.8 %. Dan sisanya sebanyak 71.2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti oleh peneliti.

#### **6.2 Implikasi**

Berdasarkan hipotesis yang didukung dari hasil studi ini, dapat dijadikan masukan bagi pihak Bank Danamon untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil studi ini sehingga tingkat kesadaran komitmen kerja karyawan terhadap

## REFERENSI

- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Chay, Y., & Aryee, S. (1999). "Potential Moderating influence of Career Growth Opportunities On Careerist Orientation and Work Attitudes: Evidence of the Protean Career Era In Singapore" *Journal of Organizational Behaviour*, 20, 613-623.
- Djalantik, Diana Aryani dan Soetjipto, Budi W. (2006). Pengaruh Pelanggaran Kontrak Psikologis Terhadap Penyimpangan Dan Perilaku Negatif Karyawan. *Journal SDM. Usahawan*.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press
- Karina. (2007). *Komitmen Organisasi*.  
<http://rumahbelajarpikologi.com/index.php/komitmen-organisasi.html>
- Leavit, Harold J. dan Zarkasi, Muslichah. (1997). *Psikologi Manajemen*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama-Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- McDonald, David J. and Makin, Peter J. (2002). *The Psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff*. *Leadership & Organization Development Journal* 21/2 (2002) 84-91.
- Prijosaksono, Aribowo & Sembel, Roy. (2002). *Motivasi*.  
<http://www.sinarharapan.co.id/ekonomi/madini/2002/01/4/man01.htm>.
- Robbins. Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad ke 21*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.