



## Identifikasi faktor kontrak psikologis, organisasi politik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan manufaktur PT ZYX

Yanthy Mardiana<sup>1</sup>, Wahidiyat Suyudi<sup>1</sup>, Dede Hertina<sup>1</sup>, Muhammad Irfan Rizki<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Magister Manajemen, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

\*Email korespondensi: [irfan.rizki@widyatama.ac.id](mailto:irfan.rizki@widyatama.ac.id)

### Abstract

*The essence of this research is to examine the influence of organizational commitment, organizational politics, and psychological contracts on employee performance. On the basis of this research, the survey sample was taken from employees in the production department of PT ZYX. The population and sample of this research are employees in the After Sales division of PT. ZYX, with a total of 100 respondents. The analytical method used in this case is white's Robust standard error regression analysis and the data used is primary data obtained from questionnaires distributed to all employees. Based on the research results, it shows that the psychological contract and organizational commitment have a significant effect on employee performance, while organizational politics have an insignificant effect. If viewed simultaneously, all independent variables (contract, psychology, organizational commitment and organizational politics) have a significant influence on employee performance.*

*Keywords: employee performance; organizational commitment; organizational politics; psychological contracts.*

### PENDAHULUAN

Peranan penting dari sumber daya manusia yaitu menciptakan suatu tujuan organisasi (Uyun, 2021). Kekuatan organisasi tertentu dapat dinilai dari tingkat sumber daya yang dikelola oleh suatu perusahaan. Oleh sebab itu, kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas merupakan peranan penting dalam sebuah organisasi (Ramadhani *et al.* 2023). Kinerja karyawan memiliki tolak ukur terhadap nilai pekerjaan karyawan yang dapat dinilai dengan dilandaskan pada standar tertentu atau sebuah kriteria yang telah disetujui oleh perusahaan. PT. ZYX merupakan perusahaan manufaktur sektor penjualan *spare part* dan unit otomotif yang berkantor pusat di Jakarta Utara. Perusahaan ini berupaya terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga dalam hal ini perlu mempertimbangkan beberapa faktor kriteria yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan yang meliputi komitmen organisasi, kontrak psikologis dan organisasi politik (Purba *et al.* 2020).

Kontrak psikologis menggambarkan pandangan karyawan mengenai janji timbal balik antara seseorang dengan organisasi yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja. Sedangkan menurut Jufri (2020), kontrak psikologis merupakan suatu proses kepercayaan seseorang terhadap kontrak antara perusahaan dengan pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, kontrak psikologis dapat diartikan sebagai kesepakatan simultan antara seorang pegawai dengan organisasi yang menimbulkan perasaan percaya pegawai terhadap organisasi tersebut (Budiyanto, 2020).

Komitmen terhadap suatu organisasi mencerminkan keinginan yang mendalam terhadap kelangsungan hidup organisasi, keinginan yang mendalam sebagai upaya menjaga nama organisasi, dan kepercayaan untuk mencapai *core value* dan tujuan organisasi. Sama seperti kontrak psikologis, komitmen organisasi merupakan keinginan pribadi seorang karyawan untuk mampu mempertahankan organisasi atau perusahaan (Ermawati, 2017).

Organisasi politik mencakup interaksi kekuasaan, konflik, dan perilaku politik dalam organisasi. Menurut Apriliani (2020), organisasi politik memiliki tingkat hubungan dan pengaruh yang signifikan

Yanthy Mardiana, Wahidiyat Suyudi, Dede Hertina, Muhammad Irfan Rizki. Identifikasi Faktor Kontrak Psikologis, Organisasi Politik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur PT ZYX

terhadap cara karyawan melihat sebuah tanggung jawab dan komitmen organisasi. Ketika seorang pegawai berkinerja baik dan memberikan kontribusi terhadap organisasi, maka organisasi memberikan imbalan kepada pegawai tersebut berupa penghargaan, bonus, promosi jabatan, dan lain-lain agar pegawai tersebut merasa puas bekerja dalam suatu lembaga organisasi tempatnya bekerja. Dalam hal ini kepuasan yang dicari seluruh karyawan mengenai kepuasan terhadap gaji yang kompetitif dan berbagai tunjangan lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan manufaktur PT. ZYX yang memiliki bisnis di bidang distribusi *spare parts* dan otomotif. Dalam hal ini kinerja karyawan yang baik akan berdampak kepada bisnis perusahaan maka PT. ZYX terus menerus melakukan perbaikan dan perubahan demi menjaga kualitas karyawan agar membantu perusahaan lebih maju dan sukses. Berdasarkan observasi yang dilakukan fenomena yang terjadi di PT. ZYX menunjukkan adanya tantangan internal khususnya dalam komitmen organisasi, kontrak psikologis dan organisasi politik terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut perlu dilakukan penelitian sebagai dasar perbaikan sehingga penelitian ini memiliki output dalam mengidentifikasi pengaruh faktor kontrak psikologis, komitmen organisasi dan organisasi politik kepada kinerja karyawan manufaktur PT ZYX.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kontrak Psikologis**

Pandangan keyakinan mengenai penerimaan keberhasilan dan kegagalan ketika mengalami penurunan komitmen karyawan dan pengakuan yang dibuktikan dengan pergantian karyawan disebut dengan kontrak psikologis (Dimara, 2023). Menurut Yuhansyah (2018), kontrak psikologis merupakan kesepakatan bersama yang bersifat informal dan tidak tertulis mengenai hak dan tanggung jawab pekerja dan organisasi dalam hubungan kerja dengan indikator kompensasi dan imbalan, kesamaan kerja, pengembangan karier dan kondisi kerja.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah indikator perilaku utama yang bisa digunakan dalam mengukur loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi. Komitmen dalam organisasi merupakan bentuk hubungan yang relatif kuat antara identitas individu dan organisasi. Karyawan yang terlibat diharapkan dapat memberikan hasil pekerjaan yang optimal. Komitmen meliputi rasa menerima dan kepercayaan terhadap suatu harapan dan tujuan organisasi, perasaan terhadap organisasi, komitmen, dan loyalitas (Pradana, 2023). Komitmen organisasi merupakan perilaku pegawai agar tetap berada didalam sebuah organisasi dan ikut serta dalam usaha dalam menggapai misi, nilai, dan tujuan organisasi, adapun Indikator komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional karyawan, komitmen berkelanjutan mencerminkan kesadaran akan biaya meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif mengukur rasa kewajiban moral untuk tetap bersama organisasi. Indikator lainnya adalah loyalitas, keterlibatan, kepuasan kerja, identifikasi organisasi, dan niat berpindah kerja (Rizal, 2023).

### **Organisasi Politik**

Kacmar *et al.* (1999) menemukan mengenai pandangan politik organisasi memengaruhi motivasi individu dan menyebabkan tingkat kinerja yang lebih rendah. Kacmar *et al.* (1999). menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif antara pandangan politik organisasi terhadap kinerja pegawai. Cahyadi (2022) mengartikan bahwa politik organisasi sebagai salah satu rangkaian di mana individu atau kelompok organisasi melakukan proses pembangunan penguasaan dalam memengaruhi penetapan dasar tujuan, standar, atau proses pengambilan keputusan operasional agar sesuai dengan kepentingan mereka. Semakin meningkatnya volume seseorang yang tergabung dalam sebuah organisasi, maka semakin meningkat pula rasa keperluan pribadi dalam organisasi itu. Apabila dengan proses jangka panjang, tarik-menarik kepentingan akan menyebabkan kondisi yang kurang sehat dalam organisasi. Semakin banyak karyawan yang mengutamakan kepentingan pribadinya, maka tujuan organisasi akan semakin terabaikan adapun Indikator organisasi politik meliputi struktur dan hierarki, kepemimpinan, partisipasi anggota, komunikasi internal, distribusi kekuasaan, koalisi dan aliansi, serta kejelasan tujuan dan visi. Indikator-indikator ini membantu menilai dinamika dan efektivitas organisasi politik.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu landasan yang sangat perlu diperhatikan bagi suatu perusahaan atau suatu instansi. Ini disebabkan apabila karyawan memiliki kinerja baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu, penting bagi suatu instansi atau dalam hal ini perusahaan dan organisasi untuk senantiasa mengelola kinerja karyawan dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai tersebut mempunyai satu unsur penting yaitu tercapainya tujuan, yang artinya dapat menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja pegawai tersebut. Kinerja yang baik terjadi ketika karyawan memenuhi tenggat waktu (atau memenuhi tenggat waktu yang lebih pendek), secara positif memengaruhi citra perusahaan dan interaksi pelanggan, dan bekerja secara efektif. Sebaliknya jika karyawan atau seseorang yang bekerja pada perusahaan tersebut tidak bekerja secara efektif maka pelanggan akan mempersepsikan hal tersebut secara negatif dan pada akhirnya akan memilih perusahaan lain yang sejenis. Ada banyak hal yang bisa diusahakan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja atau karyawannya (Adzansyah *et al.* 2023).

## Pengaruh antar Variabel

Kesepakatan bersama baik secara tertulis dan tidak tentang suatu hak yang diperoleh oleh seorang pekerja dan organisasi dalam suatu hubungan akan pekerjaan disebut kontrak psikologis (Ayu, 2021). Apabila kontrak psikologis terpenuhi maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu elemen dari *psychological well being* karyawan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Irawati, 2021), hal tersebut juga sesuai dengan pemenuhan kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rahman dkk. (2017), sehingga kontrak psikologi dapat akan memengaruhi motivasi kerja, rasa menarik dengan perusahaan ataupun pekerjaan sehingga bisa membangun harapan kepada kinerja karyawan (Sofyanty 2020).

H1: Kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Korelasi antara seorang pegawai dikaitkan dengan suatu perusahaan disebut komitmen organisasi. Beberapa hal yang bisa berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Angraini, 2021). Harapan organisasi dari para anggotanya, yakni dapat berkontribusi pada organisasi di tempat kerja. Komitmen organisasi yaitu sikap pegawai untuk tetap bersama organisasi dan berpartisipasi dalam usaha dalam mencapai *core value* dan harapan perusahaan (Rizal, 2023). Adapun penelitian yang sejalan Martaliano (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

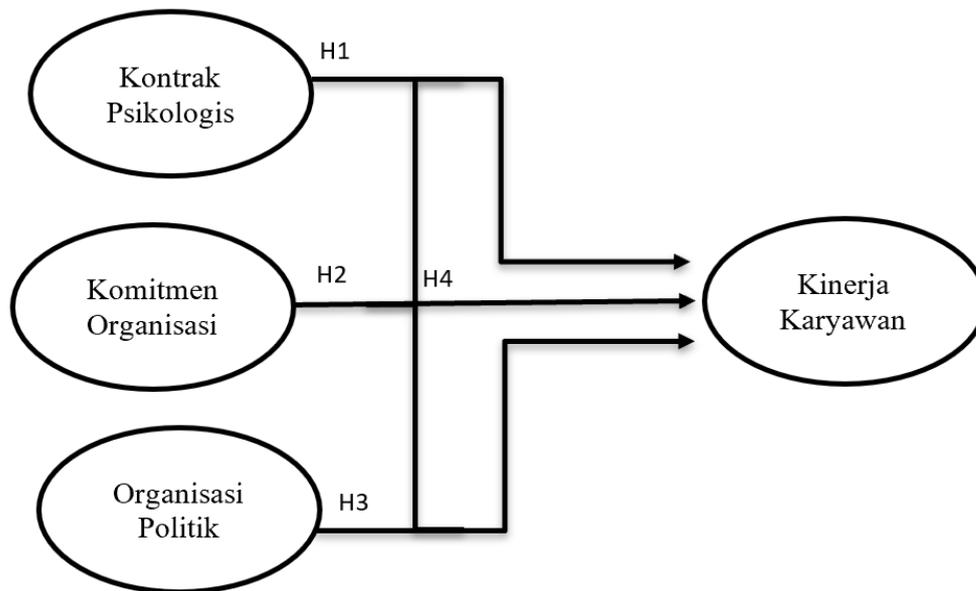
Politik organisasi dapat dinilai sebagai sikap objektif melalui studi strategi politik. Strategi tindakan politik adalah tindakan yang tidak disetujui oleh organisasi dan dapat berdampak negatif terhadap tujuan organisasi atau keperluan orang lain dalam suatu organisasi (Harrell-Cook *et al.*, 1999). Menerapkan kebijakan organisasi dan mengkomunikasikannya kepada karyawan memungkinkan organisasi untuk tetap bersaing dalam proses bisnis organisasi lain. Kebijakan organisasi ini telah menjadi topik yang menarik ketika mempelajari literatur SDM dan juga menarik bagi para peneliti. Chen (2004) menyelidiki relevansi dan pengaruh politik organisasi terhadap cara karyawan memandang tanggung jawab dan komitmen organisasi sehingga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap antara politik organisasi terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi mendapat jaminan keamanan kerja dari organisasi yang mendukung perencanaan karir pegawai dan memberikan promosi jabatan sebagai jaminan pengembangan profesi. Di sisi lain, karyawan menunjukkan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi di tempat kerja (Cavanaugh & Noe, 1999; dalam Wulani, 2004). Sehingga dalam hal ini terdapat indikasi antara organisasi politik dan kinerja karyawan.

H3: Organisasi politik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Yanthy Mardiana, Wahidiyat Suyudi, Dede Hertina, Muhammad Irfan Rizki. Identifikasi Faktor Kontrak Psikologis, Organisasi Politik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur PT ZYX

Penelitian Purba *et al.* (2020), Yeliz *et. al.* (2013) dan (Dimara, 2023) menemukan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kontak dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. dikarenakan karyawan merasakan adanya rasa keamanan dalam bekerja dan pemberian hak karyawan seperti gaji yang konstan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu untuk organisasi politik berkaitan dengan perencanaan karir pegawai dan memberikan promosi jabatan sebagai jaminan pengembangan profesi sehingga akan memengaruhi kinerja karyawan untuk memberikan yang terbaik. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah

H4: Kontrak psikologis, komitmen organisasi dan organisasi politik berpengaruh terhadap kinerja klawan



Sumber : Data diolah 2024

**Gambar 1. MODEL PENELITIAN**

## METODE PENELITIAN

Metode statistik pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan item kuesioner yang disebarakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang dikumpulkan peneliti atas jawaban responden yang didapat dengan hasil jawaban angket skala likert 1 sampai 5. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pada bagian divisi *After Sales* PT. ZYX, dengan total responden sebanyak 100 orang. Teknik memperoleh sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu semua unit populasi dijadikan sebagai sampel. dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1 menggambarkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden antara laki-laki dan perempuan sama. Dari total 100 responden, 50 (50%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 50 (50%) berjenis kelamin perempuan. Jika berdasarkan usia, 99% (99%) responden berusia antara 20 hingga 35 tahun. Berdasarkan jabatan, 95 orang menduduki posisi staf, mewakili 95% responden. Apabila dilihat dari masa kerja responden, sebanyak 99 orang (99%) telah bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun dan latar belakang pendidikan tamatan SMA atau sederajat yaitu sebanyak 90 orang atau 90%.

**Tabel 1.**

### RESPONDEN KARAKTERISTIK

No	Katakeristik	Jumlah	Persen (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
1.	Laki –laki	50	50 %
2.	Perempuan	50	50 %
<b>Usia</b>			
1.	20-35 tahun	99	99 %
2.	36-45 tahun	1	1 %
<b>Jabatan</b>			
1.	Staff	95	95 %
2.	Supervisor	5	5 %
<b>Lama Bekerja</b>			
1.	1-5 tahun	99	99 %
2.	6-10 tahun	1	1 %
<b>Pendidikan Terakhir</b>			
1.	SLTA	90	90 %
2.	D3	4	4 %
3.	S1	6	6 %

Sumber: Data diolah, 2024

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Output pengujian dari uji validitas item atau instrument menunjukkan hasil bahwa setiap item indikator memiliki nilai korelasi lebih besar dari standar yang disyaratkan (Adipratama *et al.*, 2021). Berikut ini hasil pengujian validitas dengan menggunakan software SPSS didapatkan output sebagai berikut.

Dari Tabel 2 didapatkan semua nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel sehingga dari uji validitas yang dilakukan dapat diindikasikan bahwa seluruh item indikator dapat dikatakan valid. Selanjutnya, nilai reliabilitas menunjukkan hasil diatas 0,6 atau semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $>$  dari 0,6. Maka item dikatakan reliabel.

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Gujarati, 2004). Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 atau  $p$ -value  $>$  0,05. Oleh karena itu, nilai *residual* mengikuti distribusi normal, dan asumsi uji normalitas terpenuhi.

#### Hasil Deteksi Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dengan uji VIF menunjukkan nilai VIF  $<$  10 maka diindikasikan tidak gejala multikolinearitas (Greene, 2003). Nilai VIF untuk semua variabel bebas kurang dari 10 sehingga keseluruhan variabel tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian memenuhi asumsi dan analisis dapat dilanjutkan.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai  $p$ -value (Sig.) untuk variabel bebas kontrak psikologis memiliki nilai sig lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima, artinya pada taraf signifikansi sebesar 0.05 tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sedangkan komitmen organisasi dan politik organisasi memiliki nilai sig  $<$  0,05 sehingga terdapat gejala heteroskedastisitas. Untuk mengatas hal tersebut maka digunakan *White's Robust Standard Error* (Gujarati, 2004).

Tabel 2.

### UJI VALIDITAS

Item kuesioner	R hitung	R tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
KP1	.515	.196	Item valid
KP2	.550	.196	Item valid
KP3	.506	.196	Item valid
KP4	.618	.196	Item valid
KP5	.468	.196	Item valid
KP6	.705	.196	Item valid
KP7	.682	.196	Item valid
OP1	.345	.196	Item valid
OP2	.557	.196	Item valid
OP3	.568	.196	Item valid
OP4	.587	.196	Item valid
OP5	.543	.196	Item valid
OP6	.619	.196	Item valid
OP7	.693	.196	Item valid
OP8	.518	.196	Item valid
OP9	.646	.196	Item valid
OP10	.670	.196	Item valid
OP11	.518	.196	Item valid
OP12	.587	.196	Item valid
KO1	.547	.196	Item valid
KO2	.716	.196	Item valid
KO3	.773	.196	Item valid
KO4	.769	.196	Item valid
KO5	.800	.196	Item valid
KO6	.649	.196	Item valid
KO7	.654	.196	Item valid
KO8	.648	.196	Item valid
KO9	.758	.196	Item valid
K1	.510	.196	Item valid
K2	.548	.196	Item valid
K3	.588	.196	Item valid
K4	.607	.196	Item valid
K5	.692	.196	Item valid
K6	.621	.196	Item valid
K7	.730	.196	Item valid

Sumber: Data diolah, 2024

#### ***White's Robust Standard Error***

Asteriou dan Hall (2007) mengungkapkan bahwa apabila suatu nilai *standard error* dari penaksir parameter dengan menggunakan metode *Ordinary Least Square* terdapat masalah heteroskedastisitas. Bentuk pelanggaran heteroskedastisitas mengakibatkan model menjadi kurang efisien bahkan tidak lagi valid (Gujarati, 2004). Salah satu bentuk penanganan terhadap adanya pelanggaran heteroskedastisitas ini adalah melakukan koreksi *standard error*. Terdapat suatu prosedur yang disebut *White's Robust Standard Error*.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3.**  
**HASIL ANALISA REGRESI BERGANDA**

Model	Unstandardized Beta	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	12.600	3.969		3.426	.001
Kontrak Psikologis	.204	.120	.244	2.545	.013
Komitmen Organisasi	.392	.067	.419	4.370	.000
Politik Organisasi	.056	.029	.128	1.547	.125

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari hasil Tabel 3 atau output hasil analisis analisis regresi berganda dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 12.6 + 0.204 \text{ Kontrak Psikologis} + 0.392 \text{ Komitmen Organisasi} + 0.056 \text{ Politik Organisasi}$$

Konstanta sebesar 12.6 menyatakan apabila nilai variabel Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi dan Politik Organisasinya tidak ada atau 0, sehingga variabel Kinerja Karyawan akan bernilai 12.6. Untuk nilai koefisien kontrak psikologis sebesar 0.204 menyatakan apabila terdapat penambahan satu satuan kontrak psikologis maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.304. Nilai positif menunjukkan hubungan variabel dari kontrak psikologis dengan variabel kinerja karyawan berbanding lurus yaitu apabila kontrak psikologis meningkat maka kinerja karyawan pun meningkat. Selanjutnya untuk nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0.392 menyatakan apabila terdapat penambahan satu satuan komitmen organisasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.392. Nilai positif menunjukkan hubungan variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan berbanding lurus yaitu apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan pun meningkat. Nilai koefisien politik sebesar 0.056 menyatakan apabila terdapat penambahan satu satuan politik organisasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.056. Nilai positif menunjukkan hubungan variabel politik organisasi dengan variabel kinerja karyawan berbanding lurus yaitu apabila politik organisasi meningkat maka kinerja karyawan pun bertambah.

**Hasil Koefisien Determinasi R-square**

Nilai R<sup>2</sup> atau biasa disebut dengan nilai koefisien determinasi adalah sebuah nilai yang mengukur seberapa besar pengaruh variabel independennya yaitu kontrak psikologis, komitmen organisasi dan politik organisasi terhadap variabel responnya yaitu kinerja karyawan dalam yang biasanya berbentuk persentase. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0.656 atau 65.6%. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh variabel bebas kontrak psikologis, komitmen organisasi dan politik organisasi dapat menjelaskan variabel respon kinerja karyawan sebesar 65.6% sedangkan sisanya yaitu 34.4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

**Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja**

Output nilai penelitian menunjukkan koefisien kontrak psikologis manunjukkan hubungan yang positif artinya apabila variabel kontrak Psikologis naik satu satuan sehingga variabel kinerja karyawan akan naik juga sebesar 0.204. dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa variabel kontrak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian tersebut, variabel kontrak psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut sesuai dengan penelitian Yuhansyah (2018) dikarenakan kontrak psikologis yaitu pandangan akan keyakinan mengenai penerimaan terhadap kesuksesan dan apa yang belum dicapai ketika pekerja merasakan hal dari terjadinya penurunan kesepakatan yang ditunjukkan dengan menurunnya komitmen

Yanthy Mardiana, Wahidiyat Suyudi, Dede Hertina, Muhammad Irfan Rizki. Identifikasi Faktor Kontrak Psikologis, Organisasi Politik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur PT ZYX

dan sebaliknya. Apabila karyawan merasa jika suatu organisasi telah memenuhi harapan dan janji yang tidak tertulis, maka karyawan akan relatif cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Sehingga akan meningkatkan loyalitas, mengurangi tingkat turnover, dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kontrak psikologis yang positif dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

Hasil dari komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang positif, artinya apabila variabel komitmen organisasi naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik juga sebesar 0.392. dalam output yang didapat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian tersebut, variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut sesuai dengan penelitian Luthans (2006) yang mengungkapkan komitmen organisasi ini adalah sikap yang menginterpretasikan komitmen karyawan dalam suatu organisasi dan suatu proses lanjutan sehingga anggota organisasi menggambarkan perhatiannya terhadap organisasi dan kesuksesan serta majunya suatu perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Organisasi Politik terhadap Kinerja**

Hasil dari organisasi politik menunjukkan hubungan yang positif, artinya apabila variabel organisasi politik meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.056. apabila dilihat dari hasil output analisa didapat bahwa variabel organisasi politik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian tersebut, variabel organisasi politik memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diduga dalam banyak organisasi, penilaian kinerja didasarkan pada indikator yang objektif seperti pencapaian target dan kualitas hasil kerja, bukan pada afiliasi politik individu. Struktur dan prosedur yang jelas dalam organisasi memastikan bahwa proses penilaian kinerja dilakukan secara konsisten dan transparan, mengurangi kemungkinan bias politik. Selain itu, fokus pada tujuan organisasi yang spesifik membuat semua anggota bekerja menuju visi yang sama, yang mengurangi dampak dinamika politik internal. Kode etik dan nilai-nilai perusahaan yang kuat juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, di mana kinerja individu dinilai berdasarkan meritokrasi, bukan politik. Akhirnya, faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar dan perkembangan teknologi sering kali memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja organisasi, dibandingkan dengan pengaruh politik internal, membuat dampak organisasi politik terhadap kinerja menjadi tidak signifikan. Hal tersebut juga didukung dengan Chen (2004) meneliti bahwa organisasi politik mempunyai hubungan positif bagaimana setiap karyawan melihat bagaimana tanggung jawab organisasi dan komitmennya sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan organisasi politik tidak berpengaruh signifikan. Jika dipertimbangkan secara simultan, seluruh variabel independen (kontrak, psikologi, komitmen organisasi, dan organisasi politik) mempunyai pengaruh signifikan terhadap hasil karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kontrak psikologis, komitmen organisasi dan kebijakan organisasi dapat menjelaskan sebesar 65,6% variabel kinerja pegawai, sisanya sebesar 34,4% variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diperhatikan atau masuk kedalam penelitian ini.

### **Pengaruh kontrak psikologi, komitmen organisasi dan organisasi politik terhadap Kinerja**

Kontrak psikologis mencakup harapan, penghargaan, dan persepsi keadilan dalam hubungan kerja, yang memotivasi karyawan untuk berkinerja. Komitmen organisasi memengaruhi kinerja dengan mendorong keterlibatan emosional karyawan dengan organisasi, sementara persepsi tentang keadilan dan kebijakan dalam organisasi (organisasi politik) juga berdampak pada motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, ketiga faktor ini berperan penting dalam membentuk budaya pekerjaan yang saling mendukung dan juga saling memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

## KESIMPULAN

Pada penelitian ini hasil analisa yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa variabel kontrak psikologis memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ZYX. Hal ini mencakup harapan, penghargaan, dan persepsi keadilan dalam hubungan kerja yang memotivasi karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Untuk variabel komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ZYX Manufaktur. Dengan tingkat komitmen yang tinggi mendorong keterlibatan emosional karyawan dengan organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Politik organisasi memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ZYX Manufaktur. Persepsi tentang keadilan dan kebijakan dalam organisasi juga berdampak pada motivasi dan keterlibatan karyawan, sehingga dalam hal ini PT. ZYX dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat kontrak psikologis, mendorong komitmen organisasi, memperhatikan politik organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan seharusnya tidak menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja penelitian. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan metode sehingga hanya melihat pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terkait sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa memperhatikan variabel *intervening* agar informasi yang didapatkan lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipratama, E., & Husnatarina, F. (2021). Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 35-43.
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Apriliani, T. D. L. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Victory International Futures Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Asteriou, D. and Hall, S.G. 2007. *Applied Econometrics: A Modern Approach*. Revised Edition. Palgrave Macmillan, New York.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875-888.
- Ayu, N. G., Hidayati, T., & Robiansyah, R. (2021). Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 6(1).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (A. Mukhlis, Ed.; Cetakan Pertama). Cv. Aa. Rizky
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Fachrurazi, H., MM, S. A., Palupi, F. H., Mamengko, R. P., ... & SE, M. (2022). *Pengantar Manajemen*. CV Rey Media Grafika.
- Dimara, A. N., & Jimad, H. (2023). Influence Of Organizational Commitment And Psychological Contract On Employee Performance R sud A. Yani Metro City, Lampung. *Jurnal Tafkirul Iqtishodiyah*, 2(2), 212-237.

- Yanthy Mardiana, Wahidiyat Suyudi, Dede Hertina, Muhammad Irfan Rizki. Identifikasi Faktor Kontrak Psikologis, Organisasi Politik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur PT ZYX
- Ermawati, E. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *ASSETS: Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan dan Pajak*, 1(2), 73-92.
- Gunawan, H., & Santosa, T. E. C. (2012). Politik Organisasi dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1).
- Harrell-Cook, G., Ferris, G.R., & Dulebohn, J.H., (1999), Political Behaviors as Moderators of The Perceptions of Organizational Politic-Work Outcomes Relationships, *Journal of Organization Behavior*, 20, 1093-1105. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199912\)20:7<1093::AID-JOB945>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20:7<1093::AID-JOB945>3.0.CO;2-%23)
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167-186.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gujarati, Damodar N, (2004). Basic Econometrics, Fourth edition, *Singapore. McGraw-Hill Inc.*
- Kacmar, K.M., Bozeman, D.P., Carlson, D.S., & Anthony, W.P., (1999), An Examination of Then Perception of Organizational Politics Model: Replication an Extensio, *Human Relation*, 52(3), 383-416.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, *Yogyakarta:*
- Pradana, I. G. Y. A. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Abiansemal* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Purba, S., Ribhan, R., & Karim, M. (2020, May 31). Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 16(2), 160-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.150>
- Rahman, U. U., Rehman, C. A., Imran, M. K., & Aslam, U. (2017). Does team orientation matter? Linking work engagement and relational psychological contract with performance. *Journal of Management Development*, 36(9), 1102–1113. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0204>
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ridwan, (2009), Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian, Edisi Pertama, Penerbit Alfabeta, *Bandung*.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1126-1140.
- Siswanto, (2007), Politik Dalam Organisasi: Suatu Tinjauan Menuju Etika Berpolitik, *Jurnal Manajemen*, 10(4), 159-165.

Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: studi pada pt asia kapitalindo jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(02), 25-34.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang : Universitas Brawijaya Press

Wulani, F., (2004), Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organisasional Dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku *Citizenship Organisasional*. Universitas Widya Mandala Surabaya, 8(2), 111-132.

Yuhansyah, I. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.