TESIS

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN IKLIM KERJA TERHADAP PERILAKU MEYIMPANG YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS PEMALANG

Diajukan Kepada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Derajat Magister Manajemen

Isnaini
18911011

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2021

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

20/9 2021.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya penulisan laporan Tesis yang sudah saya susun sebagai syarat untuk menyelesaikan program Magister di Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta merupakan hasil penjabaran dari penelitian saya sendiri. Jika ada hasil penelitian orang lain pada laporan Tesis ini, hasil tersebut telah saya kutip dan dituliskan beserta sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Demikian peryataan ini saya buat. Apabila kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Laporan Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau ditemukan adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan atau pembatalan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 4 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,



Isnaini

(18911011)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Iklim Kerja Terhadap Perilaku Meyimpang Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pemalang".

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si selaku ketua Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta,
2. Bapak Zainal Mustafa Elqadri, Dr., MM. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan tambahan ilmu selama penyusunan tugas akhir ini,
3. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.. selaku dosen penguji,
4. Pimpinan Kantor POS Pemalang beserta jajarannya yang telah memberikan data – data terkait, guna penyelesaian tugas akhir ini.

Akhir kata semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa UII Jurusan Magister Manajemen khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN BEBAS PLAGIASI iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR vi

ABSTRAK ix

ABSTRACT vi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Pertanyaan Penelitian 7

1.4 Tujuan Penelitian 7

1.5 Tujuan Penelitian 7

1.6 Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI 10

2.1 LandasanTeori 10

2.1.1 Kepuasan kerja karyawan 10

2.1.2 Kontrak Psikologis 12

2.1.3 Iklim Kerja 16

2.1.4 Perilaku Menyimpang 20

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu 23

2.3 Pengembangan Hipotesis 30

2.3.1 Hubungan antara Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan kerja Karyawan 30

2.3.2 Hubungan antara Iklim Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan 31

2.3.3 Hubungan Antara Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan 32
2.3.4 Hubungan Antara Iklim Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan..... 33
2.3.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan..... 33
2.4 Kerangka Pemikiran 34

BAB III METODE PENELITIAN 36
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 36
3.1.1 Variabel Penelitian..... 36
3.1.2 Definisi Operasional Variabel..... 37
3.2 Penentuan Populasi..... 40
3.3 Metode Pengumpulan Data 40
3.4 Pengujian Kuisoner..... 41
3.4.1 Uji Validitas..... 41
3.4.2 Uji Reliabilitas 42
3.5 Metode Analisis Data 43
3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda 43
3.5.2 Pengujian Hipotesis 44
3.5.3 Analisi Jalur (Path Analysis) 46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN..... 49
4.1 Pengujian Instrumen..... 49
4.1.1 Uji Validitas..... 49
4.1.2 Uji Reliabilitas 51
4.2 Analisis Deskripsif 51
4.3 Pengujian Hipotesis..... 56
4.4 Pembahasan 64

BAB V KESIMPULAN..... 70
5.1 Kesimpulan..... 70

5.2 Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Keaslian Penelitian	28
Tabel 4.1	Hasil Uji Variabel Kontrak Psikologis	49
Tabel 4.2	Hasil Uji Variabel Iklim Kerja.....	50
Tabel 4.3	Hasil Uji Variabel Kepuasa Kerja	50
Tabel 4.4	Hasil Uji Variabel Perilaku Menyimpang	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	54
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskriptif.....	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 2	58
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 35
Gambar 3.1 Analisis Jalur 47
Gambar 4.1 Analisis Jalur 60
Gambar 4.2. Pengujian Sobel Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Kepuasan Kerja 61
Gambar 4.3. Pengujian Sobel Iklim Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Kepuasan Kerja 62

ABSTRAK

Kantor Pos Pemalang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos yang terletak pada Kecamatan Pemalang Jawa Tengah. Berdasarkan laporan terjadi beberap perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan, hal ini diduga hal tersebut dikarenakan faktor kontrak psikologis, iklim kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kontrak psikologis dan iklim kerja terhadap perilaku meyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Metode pengumpulan data primer dengan kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 112 karyawan kantor pos pemalang. Alat analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh kontrak psikologis dan iklim kerja terhadap perilaku meyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan, Pengaruh positif iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh negatif kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang, pengaruh negatif iklim kerja terhadap perilaku menyimpang, pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang, pengaruh negatif kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan pengaruh negatif iklim kerja terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: kontrak psikologis, iklim kerja, kepuasan kerja, perilaku menyimpang, kantor POS.

ABSTRAC

Pemalang Post Office is an Indonesian State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in postal services located in Pemalang District, Central Java. Based on reports of some deviant behavior carried out by employees, it is suspected that this is due to psychological contract factors, work climate and job satisfaction felt by employees. Therefore, this study aims to examine and analyze the effect of psychological contracts and work climate on deviant behavior mediated by employee job satisfaction. The primary data collection method is a questionnaire. The primary data used in this study amounted to 112 employees of the Pemalang post office. The analytical tool used is multiple regression analysis method to see the effect of psychological contract and work climate on deviant behavior mediated by employee job satisfaction. The results showed that there was a positive influence of psychological contracts on employee job satisfaction, positive influence of work climate on employee job satisfaction, negative influence of psychological contracts on deviant behavior, negative influence of work climate on deviant behavior, negative influence of job satisfaction on deviant behavior, negative influence of psychological contracts on deviant behavior mediated by job satisfaction and the negative influence of work climate on deviant behavior mediated by job satisfaction.

Keywords: psychological contract, work climate, job satisfaction, deviant behavior, POS office.

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2016). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, berketrampilan tinggi serta usaha untuk bekerja perusahaan seoptimal mungkin sehingga tidak adanya perilaku menyimpang. Menurut Budi dan Waridin (2016) perilaku menyimpang merupakan hasil atau representasi perilaku yang tidak sesuai dengan aturan dan norma yang berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Perilaku karyawan yang baik adalah perilaku yang dilakukan sesuai dengan standar organisasi dan mendukung untuk tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk berkurangnya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

Pengurangan perilaku menyimpang oleh karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meminimalisir perilaku menyimpang yang dilakukan karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kepuasan kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kantor Pos Pemalang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos yang terletak pada Kecamatan Pemalang Jawa Tengah. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero. Hingga saat ini Kantor Pos Pemalang memiliki karyawan mencapai 112 karyawan. Pada Kantor Pos Pemalang sering terjadi perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawannya di antaranya tingginya karyawan yang melakukan absen atau bolos kerja, karyawan yang datang terlambat, karyawan yang memainkan HP disaat waktu bekerja, karyawan yang tidak mengikuti instruksi atasan, karyawan yang pulang tidak sesuai dengan jam yang ditentukan dan pemakaian inventaris kantor diluar jam pekerjaan.

Tofan (2020) menjelaskan kinerja kantor POS Pemalang menjadi menurun dikarenakan terjadinya beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, penyimpangan tersebut menyebabkan kantor POS Pemalang mengalami penuruan tingkat kinerja sebesar 25% dari tahun 2019. Beberapa faktor penting yang menjadi catatan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan adalah waktu masuk dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja yang di berikan oleh perusahaan, ketidak sesuaian waktu kerja ini menyumbangkan 5% terhadap penurunan kinerja pada kantor POS Pemalang. Faktor penyimpangan selanjutnya adalah melakukan aktivitas pribadi diwaktu jam kerja kantor, penyimpangan tersebut diantaranya adalah memainkan HP atau game serta melakukan diskusi lain yang bukan urusan kantor, faktor ini menyumbangkan 10% penuruan terhadap kinerja perusahaan. 10% faktor penurun kinerja perusahaan adalah penyimpangan melalui absen atau bolos kerja serta melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan. Penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan ini terjadi karena kurangnya kontrak psikologis dan iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan, hal ini menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memicu penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan.

Hakim (2016) menyatakan bahwa perilaku menyimpang tersebut sering terjadi diperusahaan lain, (Sitanggang, 2018) juga menyatakan tidak sedikit karyawan pada beberapa perusahaan juga lakukan hal yang demikian. Hakim (2016) peneliti menemukan masalah bahwa sering terjadi perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan, terjadi karena adanya faktor Kontrak Psikologis dan

iklim kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga Kontrak Psikologis dan iklim kerja mempengaruhi perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku menyimpang adalah kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan terserbut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Sitanggang, 2018).

Hakim (2016) menyatakan bahwa faktor negatif yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan serta menyebabkan adanya penyimpangan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja di antaranya adalah Kontrak Psikologis dan iklim kerja (Masrukhin dan Waridin, 2015).

Kontrak Psikologis merupakan kepercayaan yang diyakini oleh karyawan yang terkait dengan perjanjian hubungan tenaga kerja antara pihak karyawan dengan perusahaan. kontrak ini dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan

produktivitas yang tinggi dengan meminimalisir keluhan untuk memperoleh rasa aman dalam pekerjaan serta gaji yang lebih tinggi (Waridin dan Bambang Guritno, 2018). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Perusahaan mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Kontrak psikologis yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh Kontrak Psikologis perusahaannya (Suranta, 2014). Suranta (2014) dan Tampubolon (2016) telah meneliti pengaruh kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja, menyatakan bahwa Kontrak Psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kepuasan kerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kepuasan kerja organisasi (Hakim, 2016). Robbins (2016) mendefinisikan iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim kerja sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Hakim, 2016). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara iklim

kerja dengan kepuasan kerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2018), Hakim (2016). Pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja menunjukan hasil yang sama bahwa hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja karyawan menunjukan hubungan positif dan signifikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diangkat yaitu tingginya karyawan yang melakukan penyimpangan-penyimpangan kerja yang dilakukan oleh karyawan maka dibuat rumusan-rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini, antara lain:

Permasalahan dari kontor POS Pemalang adalah tingginya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan, melalui permasalahan tersebut diduga faktor kontrak psikologis dan iklim kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingginya penyimpangan yang dilakukan oleh perilaku menyimpang, faktor kepuasan kerja juga menjadi faktor mediasi terjadinya penyimpangan yang dilakuikan oleh karyawan, oleh karena itu pada penelitian ini akan menguji dan menganalisis pengaruh variabel kontrak psikologis dan iklim kerja serta kepuasan sebagai variabel mediasi terhadap variabel perilaku menyimpang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diangkat, maka dibuat rumusan-rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
b. Apakah implementasi iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
c. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang ?

d. Apakah implementasi iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang?
e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang ?
f. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja ?
g. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di penilitian ini, maka tujuan penelitian dapat dirinci sebagai berikut:

a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan.
b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang.
c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku menyimpang
e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku menyimpang.
f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja.
g. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep praktik menganai kontrak psikologis, iklim kerja, kepuasan kerja serta perilaku menyimpang pada suatu perusahaan.
2. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu sumber daya manusia, yaitu melakukan penanganan perilaku menyimpang karyawan melalui peningkatan kontrak psikologis, iklim kerja dan kepuasan kerja.
3. Serbagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor pemicu perilaku menyimpang pada karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis (Empiris).

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/Instansi
   a) Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia.
   b) Sebagai bahan masukan dan saran perusahaan/instansi terkait agar dapat melakukan proses manajemen sumber daya manuasia dengan baik.
2. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dari bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian selanjutnya, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manejemen (S2) pada Universitas Islam Indonesia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang mencintai dan menyenangkan pekerjaan yang dimilikinya. Sikap ini dapat dibuktikan oleh prestasi kerja, kedisiplinan dan moral kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam kombinasi luar dan dalam pekerjaan ataupun tanpa kombinasi (Tika, 2016). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2018) Kepuasan kerja adalah suatu aspek yang menggambarkan perasaan suatu individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya, dimanan individu tersebut akan merasakan kepuasan melalui kesesuaian antara pekerjaan dengan ketrampilan harapan dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Bambang dan Waridin (2018) Kepuasan kerja adalah keadaan yang nyaman atau tidak menyenangkan dengan para individu lainnya dalam suatu perusahaan untuk melihat pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hakim (2016) mendefinisikan Kepuasan Kerja representasi karyawan mengenai timbal baik yang baik terdapat pekerjaan yang merepa miliki. Kepuasan kerja merupakan gambaran selisih hasil kerja yang dicapai berdasarkan nilai yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2015).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat diatas Kepuasan kerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas

maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2016) mengemukakan bahwa ada 6 (enam) faktor yang terdapat dalam mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kompensasi dan Kondisi kerja : Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan.
2. Keseimbangan kehidupan kerja : Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.
3. Dihormati dan Diakui (*Respect & Recognition*) : Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila

diberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Karenanya, pengakuan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja.

4. Keamanan kerja : Jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan utama kepuasan kerja bagi karyawan.
5. Tantangan : Aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.
6. Pertumbuhan Karir : Karyawan juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan ke lebih tinggi. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memberikan peran pekerjaan yang lebih baru, tentunya juga akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tersebut tahu bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan untuk peningkatan dalam karirnya.

2.1.2. Kontrak Psikologis

Istilah Kontrak Psikologis berbeda dengan penyimpangan kontrak kerja. Rousseau (2000) menyatakan bahwa penyimpangan kontrak kerja secara umum mengacu pada dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban seorang karyawan dan tunduk pada peraturan yang dilanggar perusahaan. Selanjutnya Rousseau (2000) menjelaskan bahwa kontrak mengikat karyawan dan perusahaan

dalam suatu persatuan kerja, mengatur perilaku masing-masing pihak dalam perusahaan serta memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan (Rousseau, 2000).

Istilah kontrak psikologis pertama kali diperkenalkan oleh dua orang psikolog, yaitu Conway dan Briner, (2018). Definisi mengenai kontrak psikologis mengalami perkembangan mulai dari awal teori ini diperkenalkan hingga saat ini. Berikut beberapa definisi yang dijelaskan para ahli mengenai kontrak psikologis.

Conway dan Briner (2018) menjelaskan bahwa kontrak psikologis merupakan sebuah kontrak yang bersifat implisit antara seorang individu dan organisasinya yang menspesifikkan pada apa yang masing-masing harapkan satu sama lain untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja

Senada dengan pendapat di atas, Greenberg dan Baron (1993) menjelaskan bahwa kontrak psikologis merupakan serangkaian set harapan-harapan yang tidak tertulis antara setiap anggota organisasi dengan manajer (maupun lainnya yang mewakili organisasi). Sedangkan Rousseau (2000) mendefinisikan istilah kontrak psikologis mengacu pada keyakinan individu terhadap persetujuan yang bersifat timbal balik antara anggota organisasi dengan manager nya. Isu utama di sini terdiri dari keyakinan terhadap janji yang dibuat yang mengikat pihak-pihak tersebut pada serangkaian kewajiban yang bersifat timbal balik.

Selanjutnya Conway dan Briner (2018) mengemukakan bahwa kontrak psikologis merupakan keyakinan individu, yang dibentuk dari organisasi, keyakinan tersebut mengacu pada persetujuan antara individu dan organisasinya. Sedangkan Menurut Conway dan Briner (2018) kontrak psikologis merupakan persepsi organisasi dan individu tentang kewajiban masing-masing pihak yang

terbentuk secara tidak langsung dalam hubungan kerja. Lebih jelasnya, Robinson (1992) menjelaskan bahwa kontrak psikologis meruapakan tingkat keyakinan karyawan mengenai kewajiban serta timbal balik antara orgranisasi dengan karyawan, dimana kewajiban tersebut berlandaskan pada kontrak dan secara tidak langsung tidak disadari oleh agen-agen pada suatu instansi.

Conway dan Briner (2018) mengemukakan beberapa hal mengenai kontrak psikologis :

a. Keyakinan yang mendasari Kontrak Psikologis

Definisi awal mengenai Kontrak Psikologis menekankan pada keyakinan tentang harapan dan kewajiban yang dilanggar (Schein, 1965) sedangkan definisi belakangan ini menekankan pada keyakinan tentang janji-janji yang tidak ditepati (Rousseau, 2000). Penggunaan istilah janji lebih jelas secara konseptual bila dibandingkan dengan harapan maupun kewajiban. Selain itu, istilah janjipun lebih berkaitan dengan ide kontrak. Untuk alasan ini, Conway dan Briner (2018) menggunakan istilah janji sebagai keyakinan utama dalam kontrak psikologis.

Dengan kata lain, istilah janji juga mengacu pada kewajiban dan harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan. Kewajiban dan harapan tersebut timbul dari janji-janji. Selain itu, janji dapat dilihat sebagai bagian dari kontrak psikologis.

b. Sifat implisit pada Kontrak Psikologis

Pada awalnya, beberapa ahli seperti Greenberg dan Baron (1993) menjelaskan bahwa Kontrak Psikologis bersifat implisit. Dewasa ini, para ahli menganggap bahwa Kontrak Psikologis mengandung janji baik itu yang bersifat eksplisit maupun implisit akan tetapi terjadi pelanggaran (Conway dan Briner,

2018). Janji yang bersifat eksplisit muncul dari persetujuan verbal atau tertulis yang dibuat oleh organisasi atau agen dari organisasi. Contoh sebuah janji yang bersifat eksplisit yaitu karyawan akan dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi oleh manajer apabila mencapai target yang ditentukan. Janji tersebut dikatakan oleh agen organisasi secara verbal kepada karyawannya.

Di sisi lain, janji yang bersifat implisit muncul ketika karyawan telah melakukan upaya maksimal demi kepentingan organisasinya (Conway dan Briner, 2018). Kontrak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa janji perusahaan kepada karyawan akan sebanding dengan janji karyawan kepada organisasi (Conway dan Briner, 2018). Sebagai contoh, karyawan berkeyakinan bahwa organisasi akan menyediakan keamanan kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan apabila karyawan bekerja dengan maksimal untuk kepentingan organisasi atau perusahaannya.

c. Sifat subjektif pada Kontrak Psikologis

Kontrak Psikologis bersifat subjektif . Hal ini dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai keyakinan terhadap janji kedua belah pihak (Conway dan Briner, 2018), setiap orang memiliki keterbatasan dalam memproses stimulus atau informasi yang diterima oleh otaknya (proses kognisi).

d. Kontrak psikologis bersifat timbal balik

Menurut Conway dan Briner (2018), kontrak psikologis merujuk pada perjanjian yang bersifat timbal balik antara dua pihak antara karyawan dan agen dari organisasi. Masalah timbal balik ini penting, jika asumsi timbal balik tidak sah, maka akan menjadi sulit untuk menganggap kontrak psikologis sebagai suatu

kontrak. Pada dasarnya kontrak berhubungan dengan teori pertukaran. Konsep pertukaran (*exchange*) ini terjadi manakala individu merasa berkewajiban untuk membalas terhadap yang lainnya apabila diyakini telah memberikan kontribusi kepada salah satu pihak.

e. Pihak-pihak dalam kontrak psikologis

Menurut Conway dan Briner (2018), definisi kontrak psikologis mengacu pada dua pihak yang melakukan kontrak, yaitu karyawan dan organisasi atau pemberi kerja. Pada pihak karyawan, pengukuran mengenai kontrak psikologis dapat dengan mudah diidentifikasi namun permasalahannya terletak pada siapa yang mewakili pihak organisasi, apakah manajer lini, direktur, ataukah *Human Resource Development* (HRD). Selanjutnya Conway dan Briner (2018) menjelaskan bahwa dalam kontrak psikologis, karyawan melihat aksi dari organisasi yang secara keseluruhan dapat dilihat melalui agen-agen organisasi, seperti manajer lini dan HRD.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis merupakan kumpulan harapan yang secara tidak langsung tercantum pada kontrak. Kontrak psikologis mengacu kepada tingkat kepercayaan individu terhadap persetujuan yang bersifat timbal balik berupa keyakinan terhadap janji yang dibuat yang mengikat pihak-pihak pada serangkaian kewajiban.

2.1.3. Iklim Kerja

Menurut Malthis (2016) Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan

internal atau psikologis perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia.

Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegitan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya (Rivai, 2015).

Keanekaragaman pekerjaan yang buat didalam perusahaan, dan sifat seseorang yang nantinya menggambarkan perbedaan tersebut. Semua perusahaan tentu memiliki strategi dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Iklim kerja yang terbuka memicu karyawan untuk mengutarakan isi hati mereka tanpa adanya perasaan takut akan balasan dan tekanan Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan hanya akan tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan dalam bertindak (Masrukhin dan Waridin, 2015).

Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan.

Menurut Inge dan Rajab (2018) menyatakan bahwa “Iklim Kerja didefenisikan sebagai suasana psikologis yang dapat mempengeruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, Menurut sugiono dalam buku Agutini (2010) menyatakan bahwa “Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”.

Dari devinisi di atas iklim kerja adalah keadaan dan kondisi suasana kerja pada suatu perusahaan yang dirasakan nyaman, bebas dan tenang untuk melalukan pekerjaannya dengan perasaan senang.

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu iklim kerja dapat terbentuk dengan baik apabila memenuhi beberapa faktor. Menurut Inge dan Rajab (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah yaitu:

1. Fleksibilitas
2. Tanggung Jawab
3. Standar
4. Upah Kerja
5. Kejelasan
6. Komitmen
7. Struktur
8. Dukungan
9. Kepemimpinan

Berikut ini akan dikemukakan penjelasan dari faktor-faktor iklim kerja di atas sebagai berikut:

1) Fleksibilitas, Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2) Tanggung Jawab, Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3) Standar, Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4) Umpan Balik, umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepastasnya diterima oleh karyawan.
5) Kejelasan, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.
6) Komitmen, Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

7) Struktur, Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
8) Dukungan, Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dkelompok kerja.
9) Kepemimpinan, Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut, diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang baik yang dapat membentuk sikap karyawan didalam perusahaan dan menciptakan tanggungjawab bagi seluruh aspek yang ada dalam perusahaan.

Pengertian iklim kerja menyiratkan beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim kerja. Dari faktor terbentuknya iklim kerja tersebut, muncul beberapa indikator iklim kerja yang mendukung pengertian iklim kerja tersebut.

2.1.4. Perilaku Menyimpang

Perilaku menyimpang karyawan adalah masalah umum dalam organisasi (Santosa dan Fery, 2017). Perilaku menyimpang karyawan didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya, atau keduanya (Robinson dkk). Perilaku menyimpang karyawan meliputi perilaku seperti absensi, penarikan, menahan usaha dipekerjaan, pelecehan seksual, pengambilan keputusan tidak etis, tidak mengikuti instruksi manajer, sengaja memperlambat siklus kerja,

datang terlambat untuk bekerja, vandalisme, dan sabotase perusahaan (Elsera dkk., 2013).

Para peneliti mengakui dua kategori perilaku menyimpang karyawan, yaitu perilaku menyimpang karyawan berorientasi individual (misalnya, bertindak kasar terhadap orang lain) dan perilaku menyimpang karyawan berorientasi organisasional (misalnya, mengambil properti tanpa izin, sengaja melakukan pekerjaan berkualitas rendah dan sebagainya) (Primawati dan Sitompul, 2019). Perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja dilakukan seseorang baik secara individu (seperti mencuri, merusak properti perusahaan, dan sebagainya) maupun secara kolektif (seperti ketidaktaatan yang disengaja dan terkoordinasi atasan mereka, direncanakan absen dan penundaan oleh anggota tim kerja, dan sebagainya)

Memudarnya pegangan orang pada norma-norma menimbulkan suatu keadaan yang tidak stabil dan keadaan tanpa norma-norma. Sarwono (2016) Secara umum terdapat dua sifat perilaku penyimpangan,yaitu:

1. Penyimpangan yang bersifat positif, yaitu penyimpangan yang mempunyai dampak positif terhadap sistem sosial karena mengandung unsur-unsur inovatif, kreatif dan memperkaya alternatif
2. Penyimpangan yang bersifat *negative*, yaitu perilaku bertindak kerah nilai-nilai sosial yang dipandang rendah dan berkaitan buruk serta mengganggu sistem nilai sosial, seperti pembunuhan,pemerkosaan, korupsi dan lain sebagainya

Robert K. Merton mengemukakan teori yang menjelaskan bahwa perilaku meyimpang merupakan penyimpangan melalui struktur sosial.dalam struktur sosial

dijumpai tujuan atau kepentingan. Perilaku menyimpang terjadi kalau ada ketimpangan antara tujuan yang ditetapkan dan cara atau sarana untuk mencapai tujuan teori merton adalah struktur sosial yang menghasilkan tekanan kearah memudarnya kaidah (*anomie*) dan perilaku menyimpang.keadaan yang tanpa kaidah dapat menimbulkan sikap mental yang *negative*. Sikap mental itu misalnya usaha mencapai tujuan secepatnya tanpa menurut kaidah yang ditentukan misalnya berusaha menjadi orang kaya dengan cara mencuri.

Bentuk-bentuk Perilaku Menyimpang:

1. Penyimpangan Primer

   Penyimpangan yang dilakukan seseorang akan tetapi sipelaku masih dapat diterima masyarakat. Ciri penyimpangan ini bersifat temporer atau sementara tidak dilakukan secara berulang-ulang dan masih dapat ditolerir oleh masyarakat.

2. Penyimpangan Sekunder

   Penyimpangan yang dilakukan secara terus menerus sehingga para pelakunya dikenal sebagai orang yang berprilaku menyimpang. ciri dari penyimpangan ini berlangsung terus menerus, dimana pelaku dianggap sampah masyarakat.

Perilaku menyimpang menurut Santosa dan Fery (2017) penyimpangan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Penyimpangan harus dapat didefinisikan yang artinya penilaian menyimpang tidaknya suatu perilaku harus berdasar kriteria tertentu dan diketahui penyebabnya

2. Penyimpangan bisa ditolak ataupun diterima
3. Penyimpangan relative dan penyimpangan mutlak,artinya perbedaannya ditentukan oleh frekuensi dan kadar penyimpangan
4. Penyimpangan terhadap budaya ataukah budaya ideal yang artinya budaya ideal merupakan segenap aturan atau morma hukum yang berlaku didalam suatu golongan. Akan selalu terjadi kesenjangan antaran budaya ideal dan budaya nyata.

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sanguansak (2020) dengan judul "*The Relationship among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry*". Hasil pada penelitian ini adalah menyatakan bahwa iklim kerja positif yang tercipta menyebabkan perubahan pada diri karyawan. Tetapi, peran utama lebih didasarkan karena telah terciptanya pola-pola yang telah dibuat pihak manajemen sehingga karyawan sangat mudah untuk mengikutinya. Secara signifikan penyimpangan iklim kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Jain dkk (2017) dengan judul "*Job Satisfaction as Related to Organisational Climate and Occupational Stress; A Case of Indian Oil Company*". Hasil pada penelitian ini adalah menyatakan Keadaan perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Rasa puas karyawan tercipta karena pimpinan mereka secara berkala memberikan *empowerment* kepada bawahannya untuk terus bekerja maksimal. Secara signifikan

penyimpangan iklim kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 3,459 pada taraf signifikansi 0.001 dan diketahui kontribusi variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13.86%.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri dan Sreedhara (2018) dengan judul "*Employee Satisfaction with Career Developments Practices; A Compartive Study of Indian and Foreign MNC BPO Firms*". Hasil pada penelitian ini adalah menyatakan bahwa Setidaknya ada dua hal yang menjadi penyebab munculnya kepuasan dalam diri karyawan yaitu: kejelasan karyawan mengenai carrier path menjadi faktor utama dalam mempertahankan kinerja tetapi hal itu belum mampu menjawab lebih mengingat pada dasarnya karyawan masih belum mampu menyadari pekerjaannya saat ini telah sesuai dengan dirinya, serta kesempatan untuk mendapat ilmu dan pengetahuan dari karirnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mafuff dkk (2016) dengan judul "*Job-Related Factors, Leadership-Motivation and Career Commitment in a Nigerian College of Educati*". Hasil pada penelitian ini adalah menyatakan Munculnya rasa puas karyawan yang dihasilkan dari faktor internal perusahaan pada akhirnya memang mampu meningkatkan rasa juang karyawan untuk mendapatkan karir yang diinginkan. Namun, penilaian hasil kerja menjadi faktor dominan dibandingkan dengan yang lain, sehingga masih adanya kemungkinan turunnya komitmen tersebut yang diakibatkan penilaian yang dilakukan secara subjektif. Hasil penelitian tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 3,459 pada taraf

signifikansi 0.001 dan diketahui kontribusi variabel iklim kerja dan kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Adio dan Popoola (2019) dengan judul "*Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria*". Hasil pada penelitian ini adalah menyatakan Tenaga kerja yang puas terhadap suasana dan kebijakan kerja perusahaan akan berfokus pada karir serta bekerja secara profesional dan tidak akan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Fokus karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian komitmen terhadap karir karyawan sedangkan tidak adanya keinginan menunjukan adanya bentuk rasa puas tenaga kerja dalam bekerja didalam organisasi. Secara signifikan iklim kerja dan kebijakan kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2017) tentang "Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria Kontrak Psikologis dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMU swasta di Kota Tegal", menyimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai kriteria Kontrak psikologis dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada guru SMU swasta di Kota Tegal. Variabel kepuasan kerja guru yang dijelaskan oleh Kontrak psikologis dan iklim kerja adalah 46,6%.

Sedangkan sisanya dijelaskan oleh predictor lain. Penelitan Edy (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Kontrak psikologis, iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes, hasilnya adalah sebagai berikut:

a. Secara bersama-sama Kontrak Psikologis dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
b. Secara parsial kontrak penyimpangan psikologis dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan iklim kerja mempunyai pengaruh dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budi (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan kerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah" dengan teknik sampling proporsional sampling, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kontrak psikologis dan iklim kerja secara individu mampu bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Istiyah (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh kontrak psikologis, iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap kinerja" dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan Kontrak Psikologis dan iklim kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Indra (2015) dengan judul "Pengaruh Iklim kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lumajang.". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lumajan. Hasil penelitian tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 3,249 pada taraf signifikansi 0.001 dan diketahui kontribusi variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 14.2%.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja". Dalam penelitiannya kepada 60 karyawan menemukan bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan administrasi di *British International School* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 dengan p-value= 0.000. Hasil tersebut dikatakan bahwa iklim kerja yang diciptakan, antara lain dengan menerapkan hari kerja dan jam kerja yang lebih rendah dari organisasi lain sehingga iklim kerja yang rileks dapat dinikmati oleh karyawan yang mendukung karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan melalui pekerjaannya yang akhirnya menciptakan situasi kerja yang kondusif yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Kaihatu (2016) dengan judul "Analisis Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus pada karyawan restoran di *pakuwon food festival* surabaya)". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *Pakuwon Food Festival*. Hasil penelitian tersebut terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 3,326 pada taraf signifikansi 0.001 dan diketahui kontribusi variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13.6%.

Tabel 2.1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Sanguansak Bhaesajsanguan (2020)	*The Relationship among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry*	SEM	Suasana kerja positif yang tercipta menyebabkan perubahan pada diri karyawan. Tetapi, peran utama lebih didasarkan karena telah terciptanya pola-pola yang telah dibuat pihak manajemen sehingga karyawan sangat mudah untuk mengikutinya
2	K.K Jain, Fauzia Jabeen, Vinita Mishra, Naveen Gupta (2017)	*Job Satisfaction as Related to Organisational Climate and Occupational Stress; A Case of Indian Oil Company*	SPSS	Keadaan perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Rasa puas karyawan tercipta karena pimpinan mereka secara berkala memberikan empowerment kepada bawahannya untuk terus bekerja maksimal
3	Sri Herald Monis and T.N Sreedhara (2018)	*Employee Satisfaction with Career Developments Practices; A Comparative Study of Indian and Foreign MNC BPO Firms*	SPSS	Setidaknya ada dua hal yang menjadi penyebab munculnya kepuasan dalam diri karyawan yaitu: kejelasan karyawan mengenai carrier path dan carrier path menjadi faktor utama dalam mempertahankan kinerja tetapi hal itu belum mampu menjawab lebih mengingat pada dasarnya karyawan masih belum mampu menyadari pekerjaannya saat ini telah sesuai dengan dirinya, serta kesempatan untuk mendapat ilmu dan pengetahuan dari karirnya
4	Bola Adekola (2017)	*Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*	SPSS	Kontribusi perusahaan terhadap masa depan karyawan pada akhirnya akan menciptakan rasa puas karyawan terhadap perusahaan
5	Oladejo Maruff, Fagunwa Adenike O, Akinpelu Solomon O, Marakinyo Adenike R (2017)	*Job-Related Factors, Leadership-Motivation and Career Commitment in a Nigerian College of Education*	SPSS	Munculnya rasa puas karyawan yang dihasilkan dari faktor internal perusahaan pada akhirnya memang mampu meningkatkan rasa juang karyawan untuk mendapatkan karir yang diinginkan. Namun, penilaian hasil kerja menjadi faktor dominan dibandingkan dengan yang lain, sehingga masih adanya kemungkinan turunnya komitmen tersebut yang diakibatkan penilaian yang dilakukan secara subjektif
6	Gboyega Adio dan S.O. Popoola. (2019)	*Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria*	SPSS	Tenaga kerja yang puas terhadap suasana dan kebijakan karir perusahaan akan berfokus pada karir serta bekerja secara profesional dan tidak akan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Fokus karyawan menjadi

				faktor kunci dalam pencapaian komitmen terhadap karir karyawan sedangkan tidak adanya keinginan menunjukan adanya bentuk rasa puas tenaga kerja dalam bekerja didalam organisasi.
7	Sari (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerjaterhadap Kepuasan Kerja	SPSS	Koefisien korelasi antara gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,883, menunjukkan korelasi positif yang sangat kuat, yang berarti karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap gaji dan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja akan meningkat.
8	Kartika dan Kaihatu (2016)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus pada karyawan restoran di pakuwon food festival surabaya).	SPSS	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food competition dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,326 pada taraf sig= 0.001 dan diketahui kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13.6%
9	Indra Pratama (2015).	Pengaruh Iklim kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lumajang	SPSS	Kompensasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,879 yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat dan positif yang berarti persepsi karyawan terhadap kompensasi dan iklim kerja baik sehingga kepuasan kerja akan meningkat
10	Abdul Muiz (2017)	Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria Kontrak Psikologis dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMU swasta di Kota Tegal	SPSS	Koefisien korelasi antara premi upah untuk kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah 0,879, menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif. Dengan kata lain, karyawan lebih sadar akan upah dan lingkungan kerja mereka, yang meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengaruh persepsi guru terhadap standar psikologis kontrak dan lingkungan yang mendukung terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah menengah swasta di Tegal. Variabel tingkat kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan kontrak psikologis dan lingkungan kerja adalah 6,6%
11	Edy (2016)	Analisis Pengaruh Kontrak psikologis, iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes	SPSS	Kontrak psikologis dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kabupaten Breves, guru SMU 1 Bantarkawung. Kontrak dan Lingkungan Kerja Penyimpangan Psikologis Sebagian Berdampak

				Signifikan dan Positif Terhadap Kepuasan Kerja SMU1 Vantal Coun, Breves Regency Guru, Dampak Dominan Lingkungan Kerja
12	Ahmad dan Istiyah (2016)	Pengaruh kontrak psikologis, iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap kinerja	SPSS	Hasil Survei Studi Teknik Sampling Aplikasi, Pemangku Kepentingan Kontrak Psikologis dan lingkungan kerja organisasi semuanya memiliki berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan antara Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Kontrak Psikologis pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kepuasan kerja aktual akan tetapi tidak sesuai dengan harapan kepuasan kerja mereka (Rosita, 2018). Perusahaan harus menerapkan kontrak psikologis yang baik untuk mengelola karyawannya, karena kontrak psikologis akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Abdul, 2017). (Waridin dan Bambang, 2018). Suranta (2014) dan Tampubolon (2016) menyatakan bahwa faktor kontrak psikologis juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kontrak psikologis dan faktor kepuasan kerja karyawan (Conway dan Briner, 2018). Semakin banyak perusahaan memberikan kontrak psikologis, maka karyawan semakin puas dengan pekerjaannya, dan sebaliknya semakin baik perusahaan memberikan kontrak psikologis, semakin sedikit karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, hubungan antara variabel psikologis kontrak dan kepuasan kerja adalah

H1: Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Iklim Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Suasana kerja adalah suasana di mana karyawan diarahkan pada tujuan organisasi, mau bekerja dan berusaha untuk mencapai keinginan karyawan dan tujuan organisasi. Motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan penting yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut dapat dinyatakan sebagai kebutuhan ekonomi, yaitu mencari uang, sedangkan kebutuhan nonekonomi dapat dipahami sebagai kebutuhan untuk memperoleh lingkungan kerja yang baik. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang perlu lebih proaktif dalam bekerja, untuk itu harus ada lingkungan kerja yang baik dalam kinerjanya, karena dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan selalu ingin melanjutkan pekerjaan bisnisnya (Sanguansak, 2020). Oleh karena itu, jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Suharto dan Cahyono (2018) dan Hakim (2016) menyebutkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai tujuan. sasaran. Hasil yang diharapkan. Rivai (2015) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Jain et al., 2017). Artinya setiap perbaikan lingkungan kerja karyawan akan sangat meningkatkan kepuasan kerja karyawan saat melakukan pekerjaannya (Rivai dan Basri, 2018). Semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Sebaliknya,

semakin buruk lingkungan kerja perusahaan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, jadi hubungan antar variabel iklim kerja dengan kepuasan kerja adalah

H2: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Antara Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan

Menurut Sri dan Sreedhara (2018) dan Sanguansak (2020) menyatakan bahwa Kontrak Psikologis karyawan bagian dari faktor perilaku penyimpang karyawan. Kontrak Psikologis merupakan Kontrak Psikologis didefinisikan sebagai kegagalan perusahaan untuk memenuhi kewajiban yang seharusnya diberikan kepada karyawan (Bola, 2017). Atau dengan kata lain, pelanggaran kontrak psikologis adalah keadaan yang dirasakan dan dialami oleh karyawan bila mereka tidak menerima imbal jasa yang sesuai dengan apa yang dijanjikan perusahaan (Robbins, 2016). Kontrak Psikologis merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku menyimpang karyawan (Conway dan Briner, 2018), dimana jika perusahaan melakukan Kontrak Psikologis maka banyak menyebabkan karyawan melakukan perilaku menyimpang (Adenike dan Morakinyo, 2016). Semakin baik perusahaan dalam memberikan Kontrak Psikologis maka semakin rendah karyawan melakukan penyimpangan, sebaliknya jika semakin rendah perusahaan dalam memberikan Kontrak Psikologis maka semakin tinggi karyawan melakukan penyimpangan, jadi hubungan antar variabel kepuasan kerja dengan perilaku menyimpang karyawan adalah

H3: Kontrak Psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan.

2.3.4 Hubungan Antara Iklim Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan

Iklim kerja merupakan cara perusahaan atau individu memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memberikan lingkungan atau suasana untuk para karyawannya (Sanguansak, 2020). Handoko, (2013) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas (Jain dkk, 2017), menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen (Adenike dan Morakinyo, 2016). Iklim Kerja yang kurang baik sering kali menyebabkan perilaku menyimpang terhadap karyawan, dimana berbagai budaya dan iklim kerja yang terjadi di perusahaan (Lewaherilla, 2017), dimana Ketika perusahaan menciptakan iklim Kerja yang tidak nyaman maka cenderung karyawan akan melakukan perilaku menyimpang kepada perusahaan (Omolayo dkk, 2021). Semakin baik iklim kerja pada suatu perusahaan maka semakin rendah karyawan melakukan penyimpangan, sebaliknya jika semakin buruk iklim kerja pada suatu perusahaan maka semakin tinggi karyawan melakukan penyimpangan, jadi hubungan antar variabel iklim kerja dengan perilaku menyimpang karyawan adalah

H4: Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan.

2.3.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan

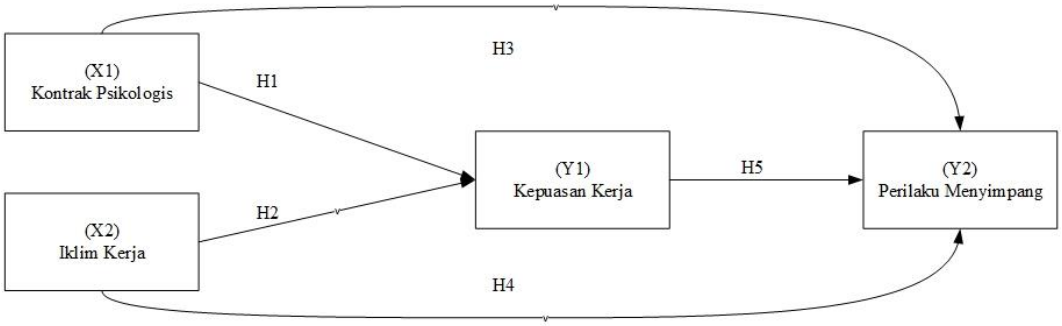
Menurut Setiyawan dan Waridin (2016) dan Aritonang (2018), kepuasan kerja karyawan merupakan bagian dari perilaku menyimpang karyawan. Kepuasan kerja harus menjadi milik seluruh karyawan dan harus dibudayakan di kalangan

karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena merupakan wujud kepatuhan terhadap aturan kerja dan menjadi tanggung jawab perusahaan. Penerapan disiplin yang dilandasi kesadaran dan pemenuhan akan menciptakan kondisi keselarasan antara keinginan dan kenyataan (Bola, 2017). Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut, pertama, tugas dan hak karyawan harus harmonis (Nayak, 2018). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis tentang kesetiaan dan kepatuhan, yang tercermin dalam bentuk perilaku dan tindakan (Call, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berdampak pada penyimpangan karyawan (Maulana dan Anindita, 2017). Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin sedikit perilaku menyimpang karyawan tersebut, jadi hubungan antar variabel kepuasan kerja dengan perilaku menyimpang karyawan adalah

H5: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari uraian gagasan-gagasan sebelumnya dapat diperjelas dengan variabel pengaruh kontrak psikologis dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (Dependent Variable)

   Variabel terikat merupakan variabel sentral yang menjadi perhatian peneliti. Dengan mengidentifikasi berbagai variabel dependen yang digunakan dalam model, mudah untuk melihat sifat masalahnya (Ferdinand, 2016). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah perilaku menyimpang karyawan (Y2) dan kepuasan kerja karyawan (Y1).

2. Variabel bebas (Independent Variable)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dengan pengaruh baik positif maupun negatif (Ferdinand, 2016).

   Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

   1. Kontrak Psikologis (X1)
   2. Iklim Kerja (X2)

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Kemudian definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan menjadi indikator empiris, antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Handoko (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sekelompok perasaan karyawan tentang senang atau tidaknya pekerjaannya, dengan detail seperti berikut:

a. Kesesuaian jenis pekerjaan: tingkat kesesuaian jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kemampuan dan keahlian karyawan.
b. Tingkat beban kerja: tingkat beban pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan.
c. Supervisi: tingkat pengawasan yang diberikan oleh pimpinan serta tingkat mode pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
d. Tuntutan tanggung jawab: tuntutan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

2. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan cara perusahaan atau individu memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memberikan lingkungan atau suasana untuk para karyawannya. Handoko, (2013) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.

a. Budaya kerja sama: budaya saling kerja sama dan saling tolong menolong antara karyawan dan pimpinan.
b. Perhatian pimpinan: perhatian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
c. Sikap toleransi: sikap saling menghargai atau toleransi yang terjadi antara karyawan dan juga pimpinan.
d. Sikap saling mendukung: sikap saling mendukung satu sama lain baik karyawan ataupun pimpinan

3. Kontrak Psikologis

Kontrak Psikologis didefinisikan oleh Rousseau sebagai kegagalan perusahaan untuk memenuhi kewajiban yang seharusnya diberikan kepada karyawan. Atau dengan kata lain, pelanggaran kontrak psikologis adalah keadaan yang dirasakan dan dialami oleh karyawan bila mereka tidak menerima imbal jasa yang sesuai dengan apa yang dijanjikan perusahaan (Robbins, 2016), yang menjadi indikator yaitu:

a. Ketidaksesuiaan pemberian gaji, ketidaksesuaian gaji yang diberikan oleh perusahaan atas apa yang telah dijanjikan sebelumnya.
b. Ketidaksesuiaan jam kerja, ketidaksesuaian jam kerja yang diberikan oleh perusahaan dari yang telah ditetapkan.
c. Ketidaksesuiaan hari libur, ketidaksesuaian pemberian hari libur / cuti oleh perusahaan dari yang telah ditetapkan.

d. Ketidaksesuiaan pemberian bonus dan tunjangan, ketidaksesuaian pemberian bonus dan tunjangan oleh perusahaan dari yang telah dijanjikan.
e. Ketidaksesuiaan pemberian sangsi/hukuman, ketidaksesuaian pemberian sangsi/hukuman jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.
f. Ketidaksesuiaan pemberian pekerjaan, ketidaksesuaian pemberian pekerjaan yang sesuai *jobdesk* pekerjaan pada kesepakatan awal.

4. Perilaku Menyimpang

Perilaku menyimpang adalah perilaku yang menyimpang dari aturan yang mengatur sistem sosial dan mendorong penguasa dalam sistem tersebut untuk berusaha memperbaiki perilaku menyimpang yang menjadi indikatornya, yaitu: (Waridin, 2016).

a. Penggunaan fasilitas kantor yang tidak sesuai: penggunaan fasilitas kantor yang tidak sesuai yang dilakukan oleh karyawan.
b. Perusakan fasilitas kantor: perusakan pada fasilitas atau inventaris perusahaan yang dilakukan oleh karyawan.
c. Penundaan pekerjaan: penundaan waktu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaiaan pekerjaan.

d. Pengurangan jam kerja: pengurangan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan baik keterlambatan jam masuk hingga kepulangan yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
e. Sabotase dan penyebaran informasi perusahaan: sabotase dan penyebaran informasi rahasia perusahaan yang dilakukan oleh karyawan.

3.2 Penentuan Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang sudah terdaftar pada perusahaan Kantor Pos Pemalang yang berjumlah 112 karyawan, seluruh karyawan tersebut akan digunakan semua untuk data penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Survei kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan panduan survei kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Coding

Coding atau Pengkodean adalah menandai jawaban-jawaban dalam angket berupa angka-angka, kemudian mengklasifikasikannya ke dalam kategori kegiatan yang sama. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban..

Scoring

Scoring adalah transformasi data kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Untuk menentukan skor ini digunakan skala Likert bersama dengan lima jenis evaluasi, yaitu 5 poin skor digunakan untuk mengkonfirmasi jawaban yang diberikan oleh responden, untuk mencari persetujuan atau ketidaksetujuan dan menghilangkan pilihan netral (Acaps, 2016):

a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
c. Skor 3 diberikan untuk netral
d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
e. Skor 1 diberilkan untuk jawaban sangat tidak setuju

3.4 Pengujian Kuesioner

Setelah kuesioner dibagikan pada responden dan sebelum diregresi maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengujian kuesioner sebagai berikut:

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Jika pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018).

Dalam hal ini digunakan beberapa masalah yang dapat mengungkapkan secara akurat variabel-variabel yang diukur.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor butir soal dengan skor total variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara skor butir dengan total skor.

H1 : Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara skor butir dengan total skor yang diteliti.

Suatu butir kuesioner dinyatakan valid jika signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi < 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, itu adalah variabel atau indikator struktural. Jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut disebut reliabel atau reliabel (Ghozali, 2018). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji tunggal atau alat uji statistik SPSS *Cronbach Alpha (α)*. Jika nilai yang diberikan oleh struktur atau variabel adalah *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2018), maka dikatakan reliab

3.5 Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. *Editing*

   Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuain yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahakan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Tabulating*

   Tabulasi terdiri dari penyajian data yang diperoleh dalam bentuk tabel sehingga pembaca dapat melihat dengan jelas hasil penyelidikan. Setelah proses tabulasi selesai, gunakan software SPSS 17 untuk memproses. Tahapan analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yaitu: kontrak psikologis (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y1) dan perilaku menyimpang (Y2).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$\mathbf{Y1 = b1\ X1 + b2\ X2 + e1\ dan}$$

$$\mathbf{Y2 = b3\ X1 + b4\ X2 + b5\ Y1 + e2}$$

Dimana:

Y1 = Variabel kepuasan kerja karyawan

Y2 = Variabel dependen (perilaku menyimpang)

b1, b2, b3, b4, b5 = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel kontrak psikologis dan iklim kerja

e1, e2 = *error* / variabel pengganggu

3.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X1 dan X2 (kontrak psikologis dan iklim kerja) benar-benar mempengaruhi variabel Y (kepuasan kerja karyawan dan perilaku menyimpang karyawan) baik secara sendiri maupun sebagian (Gozali , 2018). Asumsi yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (Kontrak Psikologis dan Iklim kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

H1 : Variabel-variabel bebas (Kontrak Psikologis dan Iklim kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima.
b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) terutama mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel independen (kontrak psikologis dan iklim kerja) memiliki kapasitas yang sangat terbatas untuk menjelaskan perubahan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

Kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Setiap kali variabel independen ditambahkan, R^2 harus meningkat terlepas dari apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menyarankan untuk menggunakan nilai R^2 yang disesuaikan saat mengevaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti R^2, jika variabel independen ditambahkan ke model, nilai R^2 yang disesuaikan dapat ditambah atau dikurangi.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh simultan (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Kontrak Psikologis dan iklim kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan.

H1 : Variabel-variabel bebas yaitu Kontrak Psikologis dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2018) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

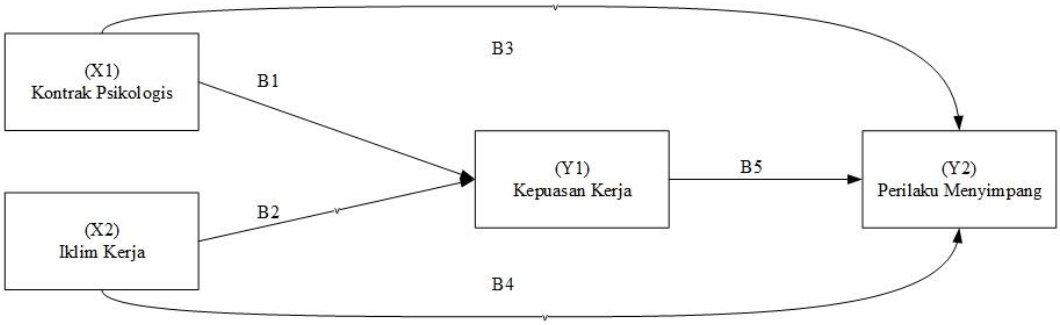
a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima.
b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak.

3.5.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervensi, metode analisis jalur digunakan. analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan kausal antara variabel (*model casual*) yang sebelumnya ditentukan oleh teori.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis jalur dapat bersifat langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel lain yang disebut variabel mediasi. Modus perhatian dalam analisis jalur adalah modus hubungan sebab akibat.

Hubungan variabel Kontrak Psikologis (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap perilaku menyimpang (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) digambarkan dalam analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1. Analisis Jalur

proses per hitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total adalah sebagai berikut:

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel Kontrak Psikologis terhadap kepuasan kerja

   (X1 ⟶ Y1) = b1

2. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja

   (X2 ⟶ Y1) = b2

3. Pengaruh variabel Kontrak Psikologis terhadap perilaku menyimpang

   (X1 ⟶ Y2) = b3

4. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku menyimpang

   (X2 ⟶ Y2) = b4

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang

   (Y1 ⟶ Y2) = b5

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel Kontrak Psikologis terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja

(X1 ⟶ Y1 ⟶ Y2) = b1 x b5

2. Pengaruh variabel iklim kerja terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja

   (X2 ⟶ Y1 ⟶ Y2) = b2 x b5

c. Menghitung pengaruh total (Total Effect atau TE)

1. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja.

   Total Effect = Direct Effect + Indirect Effect

   (X1 ⟶ Y1 ⟶ Y2) = b3 + (b1 x b5)

2. Pengaruh kontrak iklim kerja terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja.

   Total Effect = Direct Effect + Indirect Effect

   (X2 ⟶ Y1 ⟶ Y2) = b4 + (b2 x b5)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang dilaksanakan beserta pembahasannya, yang secara garis besar akan diuraikan tentang pengujian validitas dan reabilitas, karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 112 karyawan kantor POS Pemalang.

4.1. Penguian Instrumen

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengukur metode korelasi product-moment antara setiap item variabel dengan skor total variabel. Standar yang digunakan adalah jika koefisien korelasi (hitungan) positif berarti item tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Variabel Kontrak Psikologis

Item	r hitung	Sig.	Ket
Kontrak Psikologis 1	0.773	0.000	Valid
Kontrak Psikologis 2	0.683	0.000	Valid
Kontrak Psikologis 3	0.819	0.000	Valid
Kontrak Psikologis 4	0.867	0.000	Valid

Berdasarkan 4.1 hasil uji validitas variabel Kontrak Psikologis dari 112 responden diperoleh nilai signifikansi < 0,05. sehingga hasil yang diperoleh menunjukan bahwa semua item variabel Kontrak Psikologis adalah valid.

Hasil uji validitas variabel Iklim Kerja diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Variabel Iklim Kerja

Item	r hitung	Sig.	Ket
Iklim Kerja 1	0,875	0.000	Valid
Iklim Kerja 2	0,779	0.000	Valid
Iklim Kerja 3	0,795	0.000	Valid
Iklim Kerja 4	0,788	0.000	Valid

Berdasarkan 4.2 hasil uji validitas variabel Iklim Kerja dari 112 responden diperoleh nilai signifikansi < 0,05. sehingga hasil yang diperoleh menunjukan bahwa semua item variabel Iklim Kerja adalah valid.

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Variabel Kepuasa Kerja

Item	r hitung	Sig.	Ket
Kepuasan Kerja 1	0,836	0.000	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,693	0.000	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,617	0.000	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,776	0.000	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,821	0.000	Valid

Berdasarkan 4.3 hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja dari 112 responden diperoleh nilai signifikansi < 0,05. sehingga hasil yang diperoleh menunjukan bahwa semua item variabel Kepuasan Kerja adalah valid.

Hasil uji validitas variabel Perilaku Menyimpang diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Variabel Perilaku Menyimpang

Item	r hitung	Sig.	Ket
Perilaku Menyimpang 1	0,779	0.000	Valid
Perilaku Menyimpang 2	0,666	0.000	Valid
Perilaku Menyimpang 3	0,681	0.000	Valid
Perilaku Menyimpang 4	0,851	0.000	Valid
Perilaku Menyimpang 5	0,866	0.000	Valid

Berdasarkan 4.4 hasil uji validitas variabel Perilaku Menyimpang dari 112 responden diperoleh nilai signifikansi < 0,05. sehingga hasil yang diperoleh menunjukan bahwa semua item variabel Perilaku Menyimpang adalah valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* yang didapat untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*
Kontrak Psikologis	0,863
Iklim Kerja	0,884
Kepuasan Kerja	0,846
Perilaku Menyimpang	0,866

Nilai *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel lebih dari 0,6 sehingga dikatakan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2. Analisis Deskripsif

1. Analisis deskriptif terhadap karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan penghasilan.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokan menjadi dua kategori yaitu perempuan dan laik-laki. Berdasarkan data

hasil penelitian yang diperoleh dari 112 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data dengan detail sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	54	48,2%
Perempuan	58	51,8%
Jumlah	112	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa dari 112 responden penelitian terdapat laki-laki dengan jumlah 54 orang dan perempuan dengan jumlah 58 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 58 orang

b. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dikelompokan menjadi empat kategori yaitu SMP, SMA, D3 dan S1. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 112 responden berkaitan dengan Pendidikan responden, diperoleh data dengan detail sebagai berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	8	7,1%
SMA	48	42,9%
D3	24	21,4%
S1	32	28,6%
Jumlah	112	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa dari 112 responden penelitian terdapat SMP dengan jumlah 8 orang, SMA dengan jumlah 48 orang, D3 dengan jumlah 24 orang, dan S1 dengan jumlah 32 orang. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan SMA dengan total 48 orang.

c. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokan menjadi lima kategori yaitu 17-22, 23-28, 29-34, 35-40, 41-46. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 112 responden berkaitan dengan Usia responden, diperoleh data dengan detail sebagai berikut:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
17-22	28	25%
23-28	54	48,2%
29-34	18	16,1%
35-40	5	4,5%
41-46	7	6,3%
Jumlah	112	100%

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa dari 112 responden penelitian terdapat usia 17-22 tahun dengan jumlah 28 orang, usia 23-28 tahun dengan jumlah 54 orang, usia 29-34 tahun dengan jumlah 18 orang, usia 35-40 tahun dengan jumlah 5 orang dan usia 41-46 tahun dengan jumlah 7 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berusia 23-28 tahun dengan total 54 orang.

d. Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dikelompokan menjadi 4 kategori yaitu kurang dari Rp. 1.000.000,00, Rp. 1.000.000,00 – Rp. 2.000.000,00, Rp. 2.000.000,00 – Rp. 3.000.000,00

dan lebih dari Rp. 3.000.000,00. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 112 responden berkaitan dengan Penghasilan responden, diperoleh data dengan detail sebagai berikut:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan (Rp)	Frekuensi	Presentase
< 1.000.000,00	29	25,9%
1.000.000,00 – Rp. 2.000.000,00	36	32,1%
2.000.000,00 – Rp. 3.000.000,00	32	28,6%
> Rp. 3.000.000,00	15	13,4%
Jumlah	112	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa dari 112 responden penelitian terdapat penghasilan < 1.000.000,00 dengan jumlah 29 orang, penghasilan 1.000.000,00 – Rp. 2.000.000,00 dengan jumlah 36 orang, penghasilan 2.000.000,00 – Rp. 3.000.000,00 dengan jumlah 32 orang dan penghasilan > Rp. 3.000.000,00 dengan jumlah 15 orang,. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berpenghasilan 1.000.000,00 – Rp. 2.000.000,00 dengan total 36 orang.

2. Analisis deskriptif variabel penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang sifat (karakteristik) dari setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Statistik deskriptif menunjukkan rata-rata, deviasi standar dan nilai minimum serta nilai maksimum dari setiap variabel. Hasil analisis data penelitian yang didasarkan pada jawaban 112 responden pada kuesioner penelitian untuk masing-masing variabel penelitian akan diuraikan dengan statistik deskriptif.

Variabel penelitian ini diukur menggunakan skor terendah 1 (sangat rendah) dan skor tertinggi 5 (sangat tinggi). Menurut Sugiyono (2008) dapat menentukan kriteria penilaian responden terhadap item pertanyaan yang dilakukan dengan interval sebagai berikut:

Skor persepsi terendah: 1

Skor persepsi tertinggi: 5

Interval: (5-1) / 5 = 0,8

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Analisis deskriptif menggunakan nilai rata-rata. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yang dianalisis melalui butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang telah dijawab oleh responden. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian disajikan dalam Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Hasil Analisis Deskriptif

Varabel	Skor Rata-Rata				Keterangan
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev	
Kontrak Psikologis	3,50	5,0	4,3482	0.36815	Sangat Baik
Iklim Kerja	3,50	5,0	4,3170	0.33555	Sangat Baik
Kepuasan Kerja	3,8	5,0	4,246	0.2262	Sangat Memuaskan
Perilaku Meyimpang	1,0	2,2	1,493	0.3025	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.10 menunjukkan hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel kontrak psikolgois sebesar 4,3482 masuk dalam kategori sangat baik. Selanjutnya rata-rata skor pada variabel iklim kerja 4,3170 masuk dalam kategori sangat baik. Variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata skor pada sebesar 4,246 masuk dalam kategori sangat memuaskan. Terakhir rata-rata skor pada variabel perilaku menyimpang sebesar 1,493 masuk dalam kategori Sangat rendah.

4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh Kontrak Psikologis terhadap kepuasan kerja (H1), Iklim kerja terhadap kepuasan kerja (H2), kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang (H3), iklim kerja terhadap perilaku menyimpang (H4), kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang (H5), kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja (H6), iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja (H7).

Untuk mengetahui tingkat ketepatan fungsi regresi, diukur dari *goodness of fit* yang secara statistik dapat dilihat dari nilai *adjusted* R^2 , nilai statistik t, dan nilai statistik F. Apabila nilai taraf sifnifikansi berada di bawah 0,05, maka Ho ditolak. Hipotesis pertama dan kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kontrak Psikologis terhadap kepuasan kerja (H1), Iklim kerja terhadap kepuasan kerja (H2).

Hasil pengujian hipotesis kesatu dan hipotesis kedua dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Arah Pengaruh	Koef.	t hitung	*Sig.*	Keputusan
Kontrak psikologis ke kepuasan kerja	0,322	3,567	0,000	Signifikan
Iklim kerja ke kepuasan kerja	0,182	0,904	0,001	Signifikan
Adjusted R Square=0,254 dengan F hit=7.066 dan Sig.=0.000				

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,254 dengan nilai F hitung yaitu sebesar 7.066 dan nilai signifikansi seluruh variabel independen sebesar 0,000 di bawah nilai signifikansi (0,05), sehingga variabel-variabel independen, yakni kontrak psikologis dan iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 1 hingga Hipotesis 2 pada Tabel 4.11 dalam penelitian ini menghasilkan persamaan seperti berikut:

Y1 = 0,322 X1 + 0,182 X2 + e1

a. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 1$: Kontrak Psikologis tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

$H_1 1$: Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh koefisien regresi Kontrak Psikologis sebesar 0,322. Pada taraf signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kontrak Psikologis secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis.

b. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 2$: Iklim Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

$H_1 2$: Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh koefisien regresi Iklim Kerja sebesar 0,182. Pada taraf signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis.

Hipotesis ketiga, keempat dan kelima bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang (H3), iklim kerja terhadap perilaku menyimpang (H4), kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang (H5). Hasil pengujian hipotesis ketiga hingga hipotesis kelima dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 2

Arah Pengaruh	Koef.	t hitung	*Sig.*	Keputusan
Kontrak psikologis ke perilaku menyimpang	-0,196	-1,974	0,015	Signifikan
Iklim kerja ke perilaku menyimpang	-0,134	1,420	0,001	Signifikan
Kepuasan kerja ke perilaku menyimpang	-0,455	0,552	0,035	Signifikan
Adjusted R Square=0,498 dengan F hit=1.889 dan Sig.=0.000				

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,498 dengan F hitung yaitu sebesar 1.889 dan nilai signifikansi seluruh variabel independen sebesar 0,000 di bawah nilai signifikansi (0,05), sehingga variabel-variabel independen, yakni

kontrak psikologis, iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang.

Pengujian Hipotesis 3 hingga Hipotesis 5 pada Tabel 4.12 dalam penelitian ini menghasilkan persamaan seperti berikut:

Y2 = - 0,196 X1 - 0,134 X2 - 0,455 Y1 + e2

c. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Menyimpang

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$H_0$3 : Kontrak Psikologis tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang

$H_1$3 : Kontrak Psikologis berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh koefisien regresi Kontrak Psikologis sebesar -0,196. Pada taraf signifikansi 0,015 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kontrak Psikologis secara parsial berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis.

d. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Perilaku Menyimpang

Hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$H_0$4 : Iklim Kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang

$H_1$4 : Iklim Kerja berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh koefisien regresi Iklim Kerja sebesar -0,134. Pada taraf signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Menyimpang

Hipotesis kelima dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

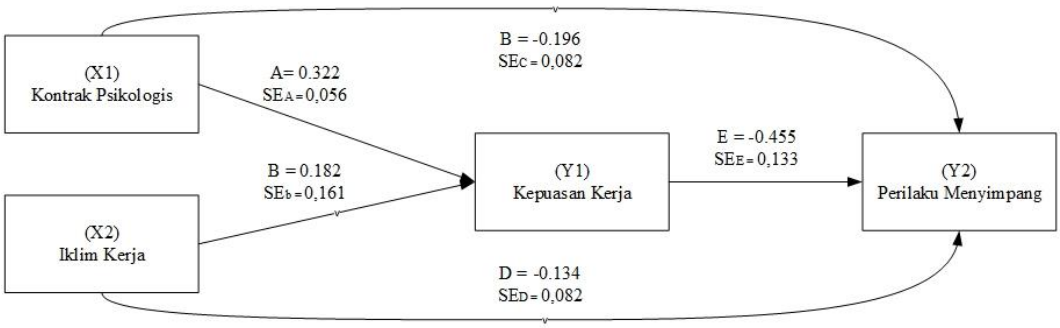
$H_0 5$: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang

$H_1 5$:Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar -0,455. Pada taraf signifikansi 0,035 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis.

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis data dengan spss maka di temuka hasil analisis jalur dengan gambar seperti berikut:



Gambar 4.1. Analisis Jalur

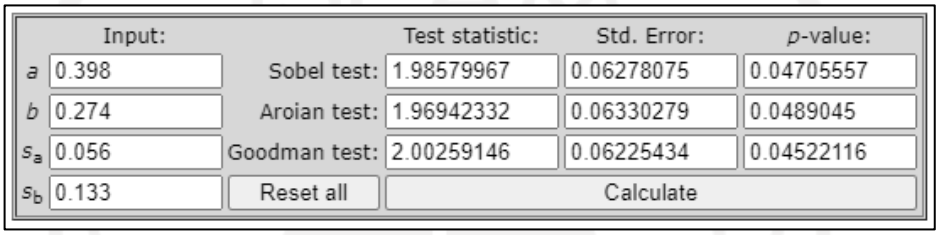
f. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 6$: Kontrak Psikologis tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang melalui Kepuasan Kerja

H16 : Kontrak Psikologis berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh total variabel kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi melalui kepuasan kerja yaitu akan ditentukan dengan menggunakan uji sobel seperti pada gambar 4.2:



Input:			Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.398	Sobel test:	1.98579967	0.06278075	0.04705557
b	0.274	Aroian test:	1.96942332	0.06330279	0.0489045
s_a	0.056	Goodman test:	2.00259146	0.06225434	0.04522116
s_b	0.133	Reset all	Calculate		

Sumber: http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm

Gambar 4.2. Pengujian Sobel Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.2 pengujian mediasi hipotesis pada H6 dengan melihat hasil dari *sobel test, aroian test, dan goodman test*. Hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang yang di mediasi kepuasan kerja signifikan, dibuktikan dengan nilai pada kolom p-value yaitu semua pengujian baik Sobel (0,047), Aroian (0,048) maupun Goodman Test (0,045) yang menunjukan angka lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada gambar 4.1 maka diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y2 sebesar -0,196. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y1 terhadap Y2 adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y1 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu : 0,322 x -0,455 = -0,146. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : -0,196 + (0,322 x -0,455) = -0,343. Hasil

ini menunjukan bahwa secara tidak langsung kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

g. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Kepuasa Kerja

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$H_0$7 : Iklim Kerja tidak berpengaruh terhadap Perilaku Menyimpang melalui Kepuasan Kerja

$H_1$7 : Iklim Kerja berpengaruh negatif terhadap Perilaku Menyimpang melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh total variabel iklim kerja terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi melalui kepuasan kerja yaitu akan ditentukan dengan menggunakan uji sobel dengan hasil nilai Z sebagai berikut:

Input:			Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.455	Sobel test:	1.98579967	0.06278075	0.04705557
b	0.274	Aroian test:	1.96942332	0.06330279	0.0489045
s_a	0.061	Goodman test:	2.00259146	0.06225434	0.04522116
s_b	0.133	Reset all	Calculate		

Sumber: http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm

Gambar 4.3. Pengujian Sobel Iklim Kerja terhadap Perilaku Menyimpang Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.3 pengujian mediasi hipotesis pada H7 dengan melihat hasil dari *sobel test, aroian test, dan goodman test*. Hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap perilaku menyimpang yang di mediasi kepuasan kerja signifikan, dibuktikan dengan nilai pada kolom p-value

yaitu semua pengujian baik Sobel (0,047), Aroian (0,048) maupun Goodman Test (0,045) yang menunjukan angka lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada gambar 4.1 maka diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y2 sebesar -0,134. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y1 terhadap Y2 adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y1 dengan nilai beta Y1 terhadap Y2 yaitu : 0,182 x -0,455 = -0,083. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : -0,134 + (0,182 x -0,455) = -0,217. Hasil ini menunjukan bahwa secara tidak langsung iklim kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Rangkuman hasil uji hipotesis dalam penelitian ini akan disajikan dalam Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1: kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima
H2: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima
H3: kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan.	Diterima
H4: Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan	Diterima
H5: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang	Diterima
H6: kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan melalui kepuasan kerja	Diterima
H7:Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan melalui kepuasan kerja	Diterima

4.4. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kontrak Psikologis terhadap kepuasan kerja (H1), Iklim kerja terhadap kepuasan kerja (H2), kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang (H3), iklim kerja terhadap perilaku menyimpang (H4), kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang (H5), kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja (H6), iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja (H7).

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkat kontrak psikologis maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan (Rosita, 2018) yang mengatakan bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal demikian menunjukan bahwa ketika perusahaan mampu memberikan rasa kontrak psikologis yang baik pada karyawan, maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul, 2017), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kontrak psikologis memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Waridin dan Bambang, 2018) dimana pada penelitian tersebut menggambarkan hasil bahwa kepuasan kerja menjadi meningkat ketika perusahaan memberikan kontrak psikologis yang baik, penelitian Suranta (2014) dan Tampubolon (2016) juga menghasilkan penelitian dengan pendapat yang sama bahwa variable kontrak psikologis yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada civitas perusahaan tersebut,

(Conway dan Briner, 2018) juga menegaskan bahwa kontrak psikologis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja, sehingga Ketika perusahaan memberikan citra buruk pada kontrak psikologis yang diberikan maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkat iklim kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan (Sanguansak, 2020) yang mengatakan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal demikian menunjukan bahwa ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan iklim kerja yang baik pada karyawan, maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Cahyono (2018), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa iklim kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2016) dimana pada penelitian tersebut mengutarakan hasil bahwa kepuasan kerja menjadi meningkat ketika perusahaan memberikan iklim kerja yang baik, penelitian (Jain dkk, 2017) dan (Rivai dan Basri, 2018) juga menghasilkan penelitian dengan pendapat yang sama bahwa variable iklim kerja yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada civitas perusahaan tersebut, Rivai (2015) juga menegaskan bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja, sehingga ketika perusahaan memberikan citra buruk pada iklim kerja yang diberikan maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan. Semakin meningkat kontrak psikologis maka dapat menurun perilaku menyimpang. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri dan Sreedhara (2018) dimana ketika pada perusahaan memberikan kontrak psikologis yang baik pada karyawannya maka akan sedikit karyawan yang melakukan perilaku meyimpang pada pekerjaannya. Sanguansak (2020) juga menegaskan perusahaan harus memberikan kontrak psikologis yang baik untuk karyawan yang dimilikinya, karena hal tersebut akan meminimalisir karyawan melakukan perilaku menyimpang, (Bola, 2017) juga mempertegas bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara variabel kontrak psikologis dan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan. (Robbins, 2016) dan (Conway dan Briner, 2018) sepakat bahwa ketika perusahaan ingin menciptakan kondisi kerja yang baik dan sehat untuk perusahaannya, maka perusahaan harus memberikan kontrak psikologis yang baik untuk karyawan yang dimilikinya, karena (Adenike dan Morakinyo, 2016) menyebutkan bahwa kontrak psikologis yang buruk akan menghasilkan atau berdampak meningkatnya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan. Semakin meningkat iklim kerja maka dapat menurun perilaku menyimpang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanguansak, 2020) dimana ketika pada perusahaan mampu memberikan iklim kerja yang baik pada karyawannya maka akan sedikit karyawan yang melakukan perilaku meyimpang pada pekerjaannya. Andoko

(2013) juga mengutarakan perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik untuk karyawan yang dimilikinya, karena hal tersebut akan memicu penurunan terhadap karyawan melakukan perilaku menyimpang, (Jain dkk, 2017) juga menegaskan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara variabel iklim kerja dan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan. (Adenike dan Morakinyo, 2016) dan (Lewaherilla, 2017), sependapat bahwa ketika perusahaan ingin menciptakan kondisi kerja yang kondusif untuk perusahaannya, maka perusahaan harus menciptakan iklim kerja yang baik untuk karyawan yang tersebut, karena (Omolayo dkk, 2021) menerangkan bahwa iklim kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap meningkatnya penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang karyawan. Semakin meningkat kepuasan kerja maka dapat menurun perilaku menyimpang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan dan Waridin (2016) dimana ketika pada perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi untuk karyawannya maka karyawan tersebut tidak akan melakukan perilaku menyimpang. Aritonang (2018) juga mengatakan bahwa perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi untuk karyawan yang dimilikinya, karena hal tersebut akan menurunkan penyimpangan yang akan dilakukan oleh karyawan, Bola, 2017) juga menjelaskan bahwa adanya hubungan signifikan dan negatif antara variabel kepuasan kerja dan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan. (Nayak, 2018) dan (Call, 2017) sependapat bahwa harus perusahaan menciptakan dan menurunkan perilaku menyimpang dan pada bawahannya, maka perusahaan harus

memberikan kepuasan kerja yang tinggi untuk karyawan yang tersebut, karena (Maulana dan Anindita, 2017) menegaskan pada penelitiannya bahwa kepuasan kerja yang buruk sangat berpengaruh terhadap peningkatan perilaku menyimpang yang akan dilakukan oleh karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H6) menyatakan bahwa kontrak psikologis secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dimana secara tidak langsung semakin meningkat kontrak psikologis melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang. Hal ini selaras dengan penelitian (Ferdinand, 2016) yang menjelaskan bahwa variabel kontrak psikologis melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku menyimpang. (Malthis, 2016) juga mengutarakan bahwa ketika perusahaan memberikan kontrak psikologis yang baik melalui kepuasan kerja maka secara tidak langsung akan berdampak terhadap perilaku yang dilakukan oleh karyawan, (Gboyega dan Pooola, 2019) juga menegaskan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dan negatif antara variabel kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja, dimana (Sri dan Sreedhara, 2018) dan (Setiyawan dkk, 2016) bahwa ketika perusahaan mampu memberikan kontrak psikologis yang baik untuk setiap karyawan yang dimilikinya secara tidak langsung melalui kepuasan kerja akan berdampak baik terhadap penurunan perilaku menyimpang yang akan dilakukan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya (Yuwalliatin, 2016) menegaskan bahwa Ketika perusahaan tidak mampu memberikan kontrak psikologis yang baik melalui

kepuasan kerja pada setiap karyawan yang dimilikinya, maka akan meningkatkan penyimpangan-penyimpangan yang akan dilakukan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H7) menyatakan bahwa secara tidak langsung iklim kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Dimana secara tidak langsung semakin baik iklim kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nayak, 2018) yang menjelaskan bahwa variabel iklim kerja melalui variabel kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku menyimpang. (Maruff dkk, 2016) juga menjelaskan pada penelitiannya bahwa ketika perusahaan mampu menciptakan iklim kerja yang baik melalui kepuasan kerja, maka secara tidak langsung akan memberikan dampak terhadap perilaku yang dilakukan oleh karyawan, (Lewaherilla dkk, 2017) juga menerangkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dan negatif antara variabel iklim kerja terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja, dimana (Gboyega dan Pooola, 2019) dan (Armstrong, 2013) bahwa ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan iklim kerja yang baik untuk setiap karyawan yang dimilikinya secara tidak langsung melalui kepuasan kerja akan memberikan dampak baik terhadap penurunan perilaku menyimpang yang akan dilakukan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya (Acaps, 2016) menegaskan bahwa Ketika perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan iklim kerja yang baik melalui kepuasan kerja pada setiap karyawan yang dimilikinya, maka akan meningkatkan penyimpangan-penyimpangan yang akan dilakukan oleh karyawan.

BAB IV

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kontrak psikologis yang diberikan oleh perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik iklim kerja yang ada pada perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan. Semakin baik kontrak psikologis yang diberikan oleh perusahaan maka semakin berkurang perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.
4. Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan. Semakin baik iklim kerja yang ada pada perusahaan maka semakin berkurang perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang. Semakin meningkat kerpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin berkurang perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

6. Kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin baik kontrak psikologis dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin berkurang perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.
7. Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku meyimpang karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin baik iklim kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin berkurang perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

5.2. Saran

berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Penelitian lanjutan disarankan untuk menelaah lebih dalam bagaimana faktor kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja, iklim kerja terhadap kepuasan kerja, kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang, iklim kerja terhadap perilaku menyimpang, kepuasan kerja terhadap perilaku menyimpang, kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja, iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang melalui kepuasan kerja pada kantor POS pemalang. kepada pemilik usaha agar lebih memperhatikan manajemen sdm terhadap seluruh karyawan agar dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik untuk seluruh karyawan. kepada pemerintah agar menentukan kebijakan yang tepat terkait dengan manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan/instansi.

2. Penelitian lanjutan disarankan untuk menelaah lebih dalam terhadap perubahan penurunan yang signifikan terhadap perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan pada kantor POS Pemalang.

DAFTAR PUSTAKA

Acaps. (2016). Questionnaire design, how to design a questionnaire for need assessments in humanitarian emergencies. Jenewa: Acaps.org

Adio G. dan S.O. Popoola. 2019. Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. Emerald logo, Discover Journals, Books & Case Studies. Volume 59 issue 3.

Ahmad dan Istiyah. 2018. Pengaruh kontrak psikologis, iklim organisasi, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja terhadap kinerja. JURNAL ILMIAH M-PROGRESS Vol 8, No 2 2018.

Algifari. 2014. Analisis: Teori dan Kasus Solusi. BPFE. Yogyakarta.

Abdul M. 2017. Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria Kontrak Psikologis dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMU swasta di Kota Tegal. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 2904-2932.

Aritonang, Keke.T. 2018. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kepuasan kerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.

Armstrong, Michael. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Bola A. 2017. Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees. Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.2 May-2011

Crimson, Sitanggang, 2018, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi, UNDIP Semarang.

Conway, N., dan Briner, R.B. .2018.. Understanding psychological contract at work : A Critical evaluation of theory and research, Oxsford University. Oxsford: Press

Dale, Robert. D. 2012. Pelayan Sebagai Pemimpin. Gandum Mas. Malang.

Elsera, M. (2017). Perilaku Menyimpang. Tanjung Pinang: Umrah Press.

Ferdinand, Augusty. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Greenberg, J., dan Baron, R.A. (1993). Behaviour in Organizations 4th_USA: Allyn and Bacon.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2018. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan kerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Gboyega Adio dan S.O. Popoola. 2019. Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. Emerald logo, Discover Journals, Books & Case Studies. Volume 59 issue 3.

Hakim, Abdul. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim kerjaTerhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Indra P. 2015. Pengaruh Iklim kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Lumajang. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 48-58.

Inge Hutagalung dan Rajab Ritonga. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. Jurnal Unpad, Vol. 6, No. 2.

Jain K. K., Fauzia J., Vinita M/ and Naveen G. 2017. Job Satisfaction as Related to Organisational Climate and Occupational Stress: A Case Study of Indian Oil. International Review of Business Research Papers Vol. 3 No.5 November 2007 Pp.193-208

Kartika R., Kaihatu M. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus pada karyawan restoran di pakuwon food festival surabaya). Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.1 April 2016

Lewaherilla D. The effect of teachers' socioeconomic status on elementary schools' life in Indonesia: An empirical study in the elementary schools of Merauke district, Papua. 2017. International Journal of Research Studies in Management 2017 Volume 6 Number 1, 23-37

Maruff A., Akinpelu Solomon O., Fagunwa Adenike O., Morakinyo Adenike R. 2016. Job-Related Factors, Leadership-Motivation and Career Commitment in a Nigerian College of Educati. Pakistan Journal of Business and Economic Review Vol. 1, Number 1 (2016).

Malthis, R.L dan Jackson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Maulana, R., & Anindita, R. (2017). Role of Organizational Commitment towards Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions A Case in Hospitality Industry. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 19 (10), 33-39.

Masrukhin dan Waridin. 2015. Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

Nayak L. 2018. Job Satisfaction And Organizational Commitment As Factors Of Turnover Intention Of Irs Procurement Employees. Disertasi Doctoral Walden University

Omolayo, Benjamin O. & Ajila, Christiana K. (2017). Leadership Styles And Organizational Climate As Determinants Of Job Involvement And Job Satisfaction Of Workers In Tertiary Institutions. Business And Management Research. Vol. 1, No. 3

Pangil, Fauziniah, 2017. The Relationship Between Organizational Climate And Job Satisfaction: The Case Of A Government Agency In Malaysia International Journal Of Humanities And Social Sciencevol. 1 No. 12.

Primawati, Sitompul, A. (2019). Sosiologi Perilaku Menyimpang. Tanggerang: Universitas Terbuka.

Rosari, Reni. 2018. Analisis Kontrak psikologis Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. Jurnal Telaah Bisnis. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.

Robbins, Stephen. P. 2016. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Robinson, D. Simourd, L., & Porporini, F. . 1992. Background To The Staff Commitment : Research Project. Canada : Research and Statistics Branch Correctional Service of Canada.

Rousseau, D. M. 2000. Psychological Contract Inventory technical report. Pittsburgh: Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration.

Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta

Rivai, Veithzal dan Basri. 2018. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kepuasan kerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Sari R. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Karisma Vol. 4 (2): 69-78 2019

Sanguansak. 2020. Relationship among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry. E-Leader Singapore.

Santoso, Fery A. 2017. Perilaku Menyimpang Pelaku Balap Liar Kalangan Remaja Di Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan. Hal. 1-5. Bintan: Universitas Marintim Raja Ali Haji.

Sarwono W Sarlito. 2016. Psikologi Remaja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sekaran, Uma. 2016. Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis. Salemba Empat. Jakarta.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Siagian, Sondong. P. 2014. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sri Herald Monis and T.N Sreedhara. 2018. Employee Satisfaction with Career Developments Practices; A Comparative Study of Indian and Foreign MNC BPO Firms. Journal of Arts Science & Commerce, Volume II, Issue 1, 110-122. 2018

Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen. PT Prenhallindo. Jakarta.

Suharto dan Cahyo. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan kerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.

Supranto, J. 2016. Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.

Suranta, Sri. 2014. Dampak Iklim Kerja Karyawan Pada Hubungan Antara Kontrak psikologis Dengan Kepuasan kerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.

Tampubolon, Biatna. D. 2016. Analisis Faktor Kontrak psikologis Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2016. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.

Tika, P. 2016. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kepuasan kerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Tofan. 2020. Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Pemalang. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Yuwalliatin, Sitty. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja Dan Komitmen Terhadap Kepuasan kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.

Lampiran

Kuesioner

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Penghasilan :

1. **Kuesioner Kepuasan Kerja**

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	ST
1	Saya menerima menanggung kewajiban Bersama dengan perusahaan					
2	Saya mendapatkan kepercayaan terhadap janji perusahaan					
3	Saya mendapatkan kesepakatan yang baik Bersama perusahaan					
4	Saya Bersama perusahaan besinergi mencapai harapan bersama					

2. **Iklim Kerja**

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	ST
1	Saya merasakan budaya saling kerja sama dan saling tolong menolong antara karyawan dan pimpinan					
2	Saya mendapatkan perhatian yang baik dari perusahaan					
3	Saya menerima tingkatan pengawasan yang sesuai					
4	Saya merasakan sikap saling menghargai atau toleransi yang terjadi antara karyawan dan juga pimpinan					

3. Kontrak Psikologis

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	ST
1	Saya merasakan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontrak yang berikan					
2	Saya merasa jam kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dari yang telah ditetapkan					
3	Saya tidak mendapatkan hari libur/cuti yang sesuai dengan kesepakatan					
4	Saya tidak mendapatkan bonus dan tunjangan susuai dengan perjanjian perusahaan					
5	Ketika terjadi pelanggaran perusahaan memberikan sangsi/hukuman yang melebihi dari apa yang telah ditentukan					

4. Perilaku menyimpang

No	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	ST
1	Saya terkadang tanpa sengaja / lupa menggunakan fasilitas perusahaan diluar operasional perusahaan					
2	Ketika pimpinan atau perusahaan melakukan kesalahan dengan / tanpa sengaja saya merusak fasilitas atau inventaris perusahaan					
3	Ketika melakukan pekerjaan saya mengerjakan dengan santai dan terkadang sedikit terlambat.					
4	Ketika terjadi masalah/hambatan saya terkadang tidak datang tepat waktu, serta ketika tidak tidak ada kerjaan saya pulang lebih cepat					
5	Dikarenakan keamanan informasi yang kurang, terkadang saya mendapatkan informasi perusahaan dan tanpa sengaja Menyampaikan ke teman terdekat					

Frequencies

Statistics

		Jk	Pendidikan	intervalUsia	IntervalPenghasilan
N	Valid	112	112	112	112
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	54	48.2	48.2	48.2
	P	58	51.8	51.8	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	24	21.4	21.4	21.4
	S1	32	28.6	28.6	50.0
	SMA	48	42.9	42.9	92.9
	SMP	8	7.1	7.1	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-22	28	25.0	25.0	25.0
	23-28	54	48.2	48.2	73.2
	29-34	18	16.1	16.1	89.3
	35-40	5	4.5	4.5	93.8
	41-46	7	6.3	6.3	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1000000	29	25.9	25.9	25.9
	1000000 - 2000000	36	32.1	32.1	58.0
	2000000 - 3000000	32	28.6	28.6	86.6
	> 3000000	15	13.4	13.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.Avg	112	3.50	5.00	4.3482	.36815
X2.Avg	112	3.50	5.00	4.3170	.33555
Y1.Avg	112	3.8	5.0	4.246	.2262
Y2.Avg	112	1.0	2.2	1.493	.3025
Valid N (listwise)	112				

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.Tot
X1.1	Pearson Correlation	1	.203*	.115	.160	.773**
	Sig. (2-tailed)		.032	.226	.092	.000
	N	112	112	112	112	112
X1.2	Pearson Correlation	.203*	1	.127	.101	.683**
	Sig. (2-tailed)	.032		.181	.290	.000
	N	112	112	112	112	112
X1.3	Pearson Correlation	.115	.127	1	.180	.819**
	Sig. (2-tailed)	.226	.181		.057	.000
	N	112	112	112	112	112
X1.4	Pearson Correlation	.160	.101	.180	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.092	.290	.057		.000
	N	112	112	112	112	112
X1.Tot	Pearson Correlation	.733**	.683**	.819**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.Tot
X2.1	Pearson Correlation	1	.058	.033	.101	.875**
	Sig. (2-tailed)		.545	.730	.289	.000
	N	112	112	112	112	112
X2.2	Pearson Correlation	.058	1	.251**	.033	.779**
	Sig. (2-tailed)	.545		.007	.733	.000
	N	112	112	112	112	112
X2.3	Pearson Correlation	.033	.251**	1	.139	.795**
	Sig. (2-tailed)	.730	.007		.144	.000
	N	112	112	112	112	112
X2.4	Pearson Correlation	.101	.033	.139	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.289	.733	.144		.000
	N	112	112	112	112	112
X2.Tot	Pearson Correlation	.875**	.779**	.795**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.Tot
	Pearson Correlation	1	-.148	-.210*	-.045	.048	.836**
	Sig. (2-tailed)		.120	.026	.641	.616	.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y1.2	Pearson Correlation	-.148	1	-.029	-.214*	-.067	.693**
	Sig. (2-tailed)	.120		.761	.024	.480	.001
	N	112	112	112	112	112	112
Y1.3	Pearson Correlation	-.210*	-.029	1	-.168	.029	.617**
	Sig. (2-tailed)	.026	.761		.077	.761	.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y1.4	Pearson Correlation	-.045	-.214*	-.168	1	-.082	.776**
	Sig. (2-tailed)	.641	.024	.077		.391	.003
	N	112	112	112	112	112	112
Y1.5	Pearson Correlation	.048	-.067	.029	-.082	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.616	.480	.761	.391		.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y1.Tot	Pearson Correlation	.836**	.693**	.617**	.776**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	
	N	112	112	112	112	112	112

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.Tot
Y2.1	Pearson Correlation	1	.114	-.111	.268**	-.021	.779**
	Sig. (2-tailed)		.233	.243	.004	.827	.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y2.2	Pearson Correlation	.114	1	-.034	.043	.184	.666**
	Sig. (2-tailed)	.233		.721	.653	.053	.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y2.3	Pearson Correlation	-.111	-.034	1	.052	.058	.681**
	Sig. (2-tailed)	.243	.721		.588	.544	.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y2.4	Pearson Correlation	.268**	.043	.052	1	-.019	.851**
	Sig. (2-tailed)	.004	.653	.588		.846	.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y2.5	Pearson Correlation	-.021	.184	.058	-.019	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.827	.053	.544	.846		.000
	N	112	112	112	112	112	112
Y2.Tot	Pearson Correlation	.779**	.666**	.681**	.851**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112	112

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	112	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	112	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha[a]	N of Items
.846	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	112	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	112	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2.Avg, X1.Avg[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1.Avg

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339[a]	.115	.254	.2148

a. Predictors: (Constant), X2.Avg, X1.Avg

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.652	2	.326	7.066	.000 [b]
	Residual	5.027	109	.046		
	Total	5.679	111			

a. Dependent Variable: Y1.Avg

b. Predictors: (Constant), X2.Avg, X1.Avg

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.147	.343		9.164	.000
	X1.Avg	.398	.056	.322	3.904	.000
	X2.Avg	.455	.061	.182	3.468	.001

a. Dependent Variable: Y1.Avg

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y1.Avg, X2.Avg, X1.Avg[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2.Avg

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223[a]	.050	.498	.4989

a. Predictors: (Constant), Y1.Avg, X2.Avg, X1.Avg

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.506	3	.169	1.889	.000[b]
	Residual	9.648	108	.089		
	Total	10.154	111			

a. Dependent Variable: Y2.Avg

b. Predictors: (Constant), Y1.Avg, X2.Avg, X1.Avg

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.359	.636		2.137	.035
	X1.Avg	.161	.082	-.196	-1.974	.015
	X2.Avg	.121	.085	-.134	1.420	.001
	Y1.Avg	.274	.133	-.455	2.552	.035

a. Dependent Variable: Y2.Avg

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN
TUGAS AKHIR

Pada hari Senin tanggal 13 September 2021, Program Studi Manajemen Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah menyelenggarakan ujian tugas akhir yang disusun oleh :

Nama Mahasiswa **: ISNAINI**
No. Mahasiswa : 18911011
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.
Judul Tugas Akhir :

PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN IKLIM KERJA TERHADAP PERILAKU MEYIMPANG YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS PEMALANG

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir, maka tugas akhir tersebut dinyatakan :

	Lulus Tanpa Revisi
V	Lulus Dengan Revisi
	Tidak Lulus (Wajib Mengulang)
Dengan Nilai : B	

Penguji I : Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.
Penguji II : Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Kaprodi Magister Manajemen,

Dr. Ir. Agus Harjito, M.Si.

Catatan:
Tugas akhir yang dinyatakan Lulus dengan Revisi, maka waktu **revisi maksimum Akhir Pendaftaran Wisuda** sejak diterimanya Berita Acara ini, dibuktikan dengan mengumpulkan bukti bebas perpustakaan pusat UII. Apabila tidak selesai, maka kelulusan dan tugas akhir tersebut dinyatakan gugur.