

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis atau *psychological contract* memiliki sifat yang subjektif. Menurut Haque et al. (2016), persepsi seseorang mengenai keyakinannya terhadap janji yang diberikan oleh kedua belah pihak dapat mempengaruhi hal tersebut. Semua orang memiliki keterbatasan dalam mengolah stimulus atau informasi yang diterima oleh otak mereka, yaitu dalam proses kognitif. Kontrak psikologis adalah sebuah kesepakatan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi. Haque et al., (2016) mengatakan bahwa masalah timbal balik ini penting, jika asumsi timbal balik tidak sah, maka akan menjadi sulit untuk menganggap *psychological contract* sebagai suatu kontrak.

Jufri (2020) mendefinisikan kontrak psikologis, hal ini merujuk pada kesepakatan yang dibuat oleh dua belah pihak yaitu karyawan dan organisasi atau pemberi kerja. (Puraet al., 2018 Kontrak psikologis dapat diartikan sebagai sebuah kesepakatan yang tidak tertulis antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja, yang menjelaskan harapan dan janji yang diberikan serta diterima oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja mereka. Kontrak psikologis ini bersifat implisit dan spesifik, serta mengatur tentang hal-hal yang diharapkan dan harus diberikan oleh karyawan dan organisasi secara saling memberi dan menerima. Organisasi memberikan harapan tersebut kepada karyawan, baik dalam bentuk imbalan yang nyata, maupun hal-hal yang tidak nyata atau tidak dapat diraba, antara lainnya bayaran, keamanan kerja, tunjangan, kesempatan karier, dan kesempatan promosi.

Menurut Li & Dai (2015), kontrak psikologis pertama kali diperkenalkan dalam buku "Understanding of Organizational Behaviour", yang menjelaskan mengenai implikasi formal dan informal antara manajer dan karyawan. Haque et al. (2016) mengungkapkan bahwa kontrak psikologis memiliki beberapa aspek yang berkaitan dengan keyakinan karyawan tentang janji-janji yang diberikan oleh organisasi terkait upah, peluang promosi, pelatihan, dan peningkatan kesejahteraan.

Dalam mempermudah penelitian dan pengukuran kontrak psikologis jenis hubungan ini dapat mengarah pada dua dimensi yaitu, dimensi relasional dan dimensi transaksional. Dimensi relasional mengacu pada kontrak yang dinamis jangka panjang yang menunjukkan perasaan karyawan mengenai masalah sosial dan emosional, kepercayaan diri dan keyakinan, niat baik, dan operasi yang adil. Dimensi transaksional memiliki dua karakteristik yaitu, ketekunan dan keterbatasan. Kontrak ini dapat dilihat sebagai kontrak dimana karyawan dapat memperoleh biaya dan manfaat yang seimbang dari hubungan mereka dengan organisasi (AL- Abrow et al., 2019).

2.1.2 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kontrak Psikologis

Menurut Sulistiobudi et al. (2017) menjelaskan bahwa kontrak psikologis mencakup semua hal yang terkait dengan hubungan kerja, baik itu yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, maupun sebaliknya. Perusahaan memberikan komitmen pada karyawan dalam berbagai hal:

a. Pengembangan karier

Dalam konteks kontrak psikologis, organisasi menjanjikan kepada karyawannya bahwa ada kesempatan untuk mengembangkan diri dan naik jabatan di dalam organisasi (seperti peluang pengembangan, kemungkinan diangkat sebagai pegawai tetap, dan kesempatan promosi).

b. Penawaran Pekerjaan (*job content*)

Kontrak psikologis mencakup aspek hubungan kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan. Salah satunya adalah ketika perusahaan menawarkan pekerjaan yang menarik dengan konten pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk menggunakan kapasitas mereka.

c. Lingkungan sosial

Aspek-aspek dalam kontrak psikologis juga meliputi lingkungan sosial yang menyenangkan dan kondusif untuk bekerja, seperti komunikasi yang baik antar rekan kerja, kerja sama yang solid di dalam tim, dan hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

d. Keuangan

Pemberian ganti rugi yang layak, seperti: memberikan imbalan yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan, kondisi kerja yang memberikan keuntungan pajak

e. Keseimbangan dengan pribadi karyawan

Dalam kontrak psikologis, penting untuk menghargai dan memperhatikan situasi pribadi karyawan. Sebagai contoh, memberikan fleksibilitas pada jam kerja atau memahami keadaan pribadi yang sedang dihadapi oleh karyawan.

Sedangkan janji karyawan yang merupakan wujud timbal balik adalah sebagai berikut:

- a. Usaha dan *Performance* kinerja
Kesediaan untuk bekerja lebih baik untuk kemajuan organisasi. Dengan cara meningkatkan prestasi kerja, bekerja baik secara kuantitatif dan kualitatif, dapat bekerja sama dengan baik terhadap pimpinan dan rekan kerja.
- b. Keluwesan
Kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan yang perlu dilakukan seperti bekerja lembur dan membawa pulang kerja.
- c. Loyalitas
Kesediaan untuk terus bekerja lebih lama untuk organisasi dengan cara tidak menerima setiap tawaran pekerjaan yang datang bersamaan dan bekerja untuk organisasi selama beberapa tahun.
- d. Berperilaku lebih baik
Kesediaan untuk bertingkah laku baik terhadap organisasi. Seperti tidak membongkar rahasia dan informasi penting perusahaan, serta jujur berurusan dengan sumber daya dan anggaran.
- e. Ketersediaan
Kesediaan untuk menjaga status ketersediaan pada tingkat yang dapat diterima, seperti mengambil pelatihan yang tersedia, bersedia mengikuti jenjang pendalaman pendidikan, dan keterampilan jika dibutuhkan perusahaan.

2.1.3 Perilaku Menyimpang Organisasi

Vardi (2020) menciptakan istilah "perilaku menyimpang organisasi" atau *organizational misbehavior* (OMB) setelah menyadari kurangnya model untuk memprediksi "kesalahan" di tempat kerja. Menurut pandangan Vardi dan Weitz (2004), konsep ini bermanfaat dalam menganalisis aspek negatif dan tidak fungsional dari suatu organisasi. Arina et al., (2019) mendefinisikan perilaku

menyimpang organisasi adalah perilaku melanggar norma yang berlaku dan dapat mengganggu jalannya suatu organisasi dan anggota yang ada di dalamnya atau bahkan keduanya.

AL-Abrow et al., (2019) Mendefinisikan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku menyimpang organisasi pada karyawan bergantung pada keyakinan dan harapan karyawan yang tidak terucapkan di awal kontrak kerja. Perilaku buruk ini bervariasi dari jenis yang ada seperti pemborosan waktu, sumber daya, pencurian, pemecatan, kekerasan verbal, dan fisik. Perilaku buruk ini dapat bermanifestasi melalui lima dimensi yaitu, gangguan dalam produksi, vandalisme, pencurian, penganiayaan, dan kemunduran (AL-Abrow et al., 2019).

Dari beberapa jurnal-jurnal yang telah dibuat oleh para peneliti sebelumnya dimana data statistik menunjukkan bahwa 33% karyawan di seluruh dunia dihadapkan pada lingkungan organisasi yang tidak sehat karena di dalam organisasi karyawan dapat saling sikut menyikut dengan sesama rekan kerjanya dan karyawan bisa saling bermusuhan sesama satu tim. Fenomena ini akan mengakibatkan karyawan dapat berhenti dari karier mereka dan dapat mempengaruhi aspek-aspek seperti psikologis, fisik organisasi, dan perilaku positif karyawan tersebut. Peran sebuah organisasi dibutuhkan untuk dapat mengatasi fenomena yang terjadi agar kinerja karyawan dapat selalu positif dan sehat.

Karena elemen teratas yang akan terpengaruh oleh perilaku buruknya organisasi ini adalah sumber daya manusia, akibatnya karyawan dapat meninggalkan organisasi (Middlemiss, 2011). Persepsi karyawan terhadap kontrak psikologis yang positif menekankan bahwa organisasi harus memenuhi komitmen dan kewajibannya sesuai dengan arah yang benar, agar karyawan dapat selalu termotivasi untuk mencapai tujuan (AL-Abrow et al., 2019). Namun, meningkatnya persepsi negatif antara karyawan dan organisasi akan mengurangi efektivitas dan motivasi di antara keduanya, sehingga berdampak pada perilaku menyimpang organisasi (Jafarzadeh, 2019).

Aspek-aspek yang mempengaruhi Perilaku Menyimpang Organisasi

Menurut Weitz dan Vardi (2012) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku menyimpang organisasi, baik yang bersifat positif seperti perilaku yang proporsional maupun yang bersifat negatif, antara lain:

- a. Tekanan sosial
- b. Frustrasi dan depresi yang terjadi di dalam organisasi
- c. Kurangnya pengendalian pada sistem kerja
- d. Sanksi yang terlalu lemah atau perubahan dalam organisasi.

2.1.4 Pelanggaran Kontrak Psikologis

Astuti (2022) menjelaskan bahwa pelanggaran terhadap kontrak psikologis memiliki dua konsep, yaitu *psychological contract breach* dan *psychological contract violation*. Pelanggaran kontrak psikologis merupakan penilaian di mana karyawan melakukan interpretasi atas kontrak psikologis yang dialami melalui proses kognitif, sedangkan *psychological contract violation* merupakan adanya perasaan atau emosi yang mungkin timbul atau tidak timbul bersamaan dengan penilaian tersebut. Penelitian ini akan membahas pelanggaran kontrak psikologis karena hal tersebut akan dialami oleh karyawan saat terjadi pelanggaran terhadap kontrak psikologis.

Menurut Agarwal & Bhargava (2013), pelanggaran kontrak psikologis merujuk pada kegagalan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya terhadap karyawan. Karena kontrak psikologis melibatkan kepercayaan dan asumsi niat baik serta keadilan dalam janji yang dibuat antara pihak, maka pelanggaran kontrak psikologis dapat berdampak serius bagi semua pihak yang terlibat. Sebaliknya, definisi yang diberikan oleh AL-Abrow et al. (2019) mengatakan bahwa pelanggaran kontrak psikologis terjadi ketika karyawan menafsirkan kontrak psikologis secara negatif. Karyawan yang merasakan adanya pelanggaran kontrak psikologis di tempat kerja dapat mengalami penurunan kepuasan kerja, performa kerja yang menurun, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, penilaian ini bersifat subjektif dan dapat berbeda-beda antara karyawan. Astuti (2022) menjelaskan bahwa terdapat dua penyebab utama pelanggaran kontrak psikologis, yaitu pengingkaran (*reneging*) dan ketidaksesuaian (*incongruence*)

Aspek-aspek yang mempengaruhi Pelanggaran Kontrak Psikologis

Dalam Sulistiobudi et al., (2017) Aspek-aspek yang termasuk dalam pelanggaran kontrak psikologis meliputi kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan diberikan oleh organisasi kepada karyawan, dan dapat dibagi menjadi dua kelompok. beberapa aspek tersebut dikelompokkan menjadi aspek *monetary* dan *non-monetary*:

a. *Monetary Reward*

Aspek ini meliputi pembayaran gaji, bonus, tunjangan kesehatan secara keseluruhan, dan manfaat pensiun yang diterima..

b. *Non-Monetary Reward*

Aspek ini meliputi berbagai hal seperti pelatihan, pengembangan karir, kesempatan naik jabatan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab kerja, tantangan pekerjaan, umpan balik kinerja, dukungan organisasi, dukungan dari atasan, dan juga keamanan kerja.

2.1.5 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah “*perceived organisationl support (POS)*” merupakan konsep yang penting dalam literatur perilaku organisasi dikarenakan dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perilaku organisasi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Dukungan organisasi ini terkait dengan teori pertukaran sosial dan berdasar norma timbal balik (Kurtessis et al., 2017). Dalam kaitannya dengan karyawan, organisasi biasanya berfungsi sebagai sumber pemenuhan sumber daya sosioemosional (misalnya: rasa hormat dan kepedulian), dan dianggap sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan akan persetujuan, penghargaan, dan afiliasi (Zamrodah, 2016).

Ihsan et al., (2020) mendefinisikan dukungan organisasi adalah perlakuan organisasi yang dapat diterima oleh karyawan sebagai stimulus yang diorganisasikan dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi.

Sedangkan Varia & Beton (2017) mendefinisikan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat memberikan dukungan kepada karyawannya.

Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap karyawan mengarah kepada sikap dan perilaku kerja yang positif dengan demikian dapat meningkatkan kinerja organisasi (Kurtessis et al., 2017). Semakin banyak dukungan organisasi, semakin sedikit juga karyawan yang terpengaruh secara psikologis (Katuuk et al., 2016). Pemahaman dan dukungan organisasi mengurangi pelanggaran kontrak psikologis dan perilaku menyimpang organisasi, meningkatkan keterlibatan atau retensi karyawan (Kurtessis et al., 2017). Menurut Savitri dan Komalasari (2021), terdapat empat indikator yang dapat digunakan dalam mengukur dukungan organisasi. Indikator-indikator untuk menilai kontrak psikologis yang baik antara karyawan dan perusahaan meliputi beberapa aspek. Pertama, perusahaan harus memberikan pengakuan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, perusahaan harus memberikan kesempatan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Ketiga, perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang nyaman yang memberikan rasa aman dan menunjukkan kepedulian organisasi terhadap karyawan, termasuk dukungan dari rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Keempat, kesejahteraan karyawan juga dianggap sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat perhatian organisasi terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dengan memenuhi indikator-indikator tersebut, maka perusahaan dapat menjaga kontrak psikologis yang baik dengan karyawan.

Aspek-aspek yang mempengaruhi Dukungan Organisasi

Pengalaman yang dimiliki seorang individu juga tentang keseharian suatu organisasi memerlukan seseorang yang dapat mempengaruhi dukungan organisasi. Tiga aspek yang mempengaruhi utama dari karyawan yaitu (Adhika & Riana, 2016):

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Persepsi dukungan organisasi dapat dipengaruhi oleh sikap perusahaan terhadap ide-ide yang diusulkan oleh karyawan. Apabila perusahaan menerima positif setiap ide yang diberikan dan dapat mewujudkannya,

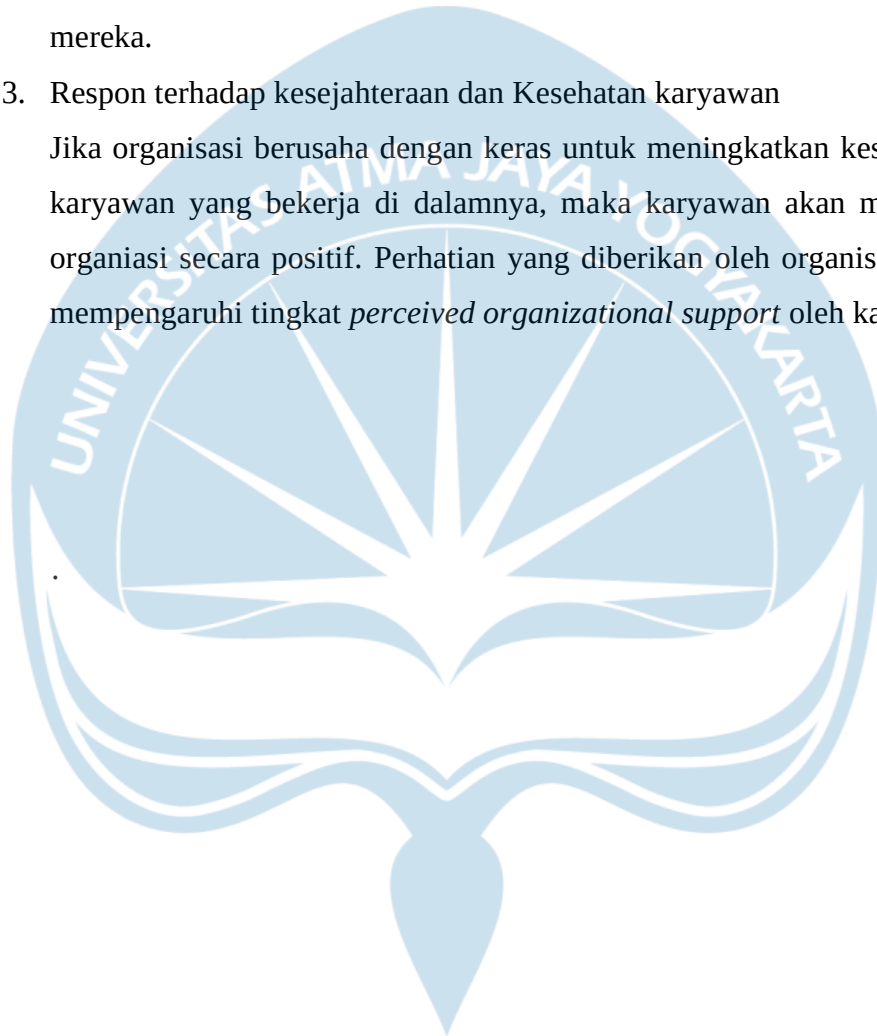
maka karyawan akan memiliki persepsi yang positif tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi. Sebaliknya, jika perusahaan selalu menolak ide-ide yang diusulkan, maka persepsi dukungan organisasi akan menjadi negatif.

2. Respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah

Jika organisasi tidak terlihat memberikan bantuan atau berperan aktif dalam membantu individu yang sedang mengalami masalah, maka karyawan akan merasa bahwa tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap mereka.

3. Respon terhadap kesejahteraan dan Kesehatan karyawan

Jika organisasi berusaha dengan keras untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja di dalamnya, maka karyawan akan memandang organisasi secara positif. Perhatian yang diberikan oleh organisasi ini akan mempengaruhi tingkat *perceived organizational support* oleh karyawan



2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis (th), Judul	Variabel Amatan	Metode Penelitian	Hipotesis	Analisis hasil dan Kesimpulan
1	(Hadi AL-Abrow1 et, al, 2019) <i>Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company</i>	- <i>Psychological contract</i> - <i>organizational misbehavior</i> - <i>organizational health</i> - <i>psychological contract breach</i>	Objek Penelitian: <i>Iraqi oil tanks company</i> Jumlah data 224 Alat analisis SPSS 22.0, AMOS	H1: Apakah ada hubungan antara kontrak psikologis dengan psychological contract breach H2: Apakah ada hubungan antara psychological contract breach dengan organizational misbehavior H3: Apakah ada hubungan antara psychological contract breach dengan organizational misbehavior H4: Apakah hubungan psychological contract dan psychological contract breach sapat berpengaruh dengan dengan moderasi organizational health H5: Apakah hubungan psychological contrat Dan organizational misbehavior dapat berpengaruh dengan moderasi organizational healty H6: Apakah hubungan psychological contract dan organizational misbehavior dapat berpengaruh dengan memoderasi psychological contract breach	hubungan negatif ditemukan antara kontrak psikologis dan psikologis pelanggaran kontrak, Hubungan positif ditemukan antara pelanggaran kontrak psikologis dan perilaku salah organisasi, Hubungan negatif langsung antara kontrak psikologis dan perilaku buruk organisasi didukung oleh temuan pelanggaran kontrak psikologis dapat memicu pemikiran negatif yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dalam memecahkan masalah ini, disarankan agar janji-janji dalam kontrak psikologis adalah janji-janji yang secara realistis dapat diperbaiki dan dipenuhi oleh organisasi bagi karyawan

2	(Rana Humayun Ihsan, 2020) <i>The Effects of Psychological Contract Breach on Job Satisfaction Among University Employees in Pakistan: Moderating Role of Perceived</i>	- <i>Psychological Contract Breach</i> - <i>Job Satisfaction</i> - <i>Perceived organisational support (POS)</i>	Objek Penelitian: lima universitas sektor publik di seluruh Pakistan. Jumlah data: 739 Alat analisis: Pemodelan persamaan struktural dan IBM AMOS	H1: Apakah PCB memiliki asosiasi dengan JS H2: Apakah POS dapat memoderasi hubungan PCB dengan JS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PCB menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ini studi ini divalidasi hasil penelitian sebelumnya tentang PCB dan JS di dalam dan di luar Pakistan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa POS tidak memoderasi hubungan antara PCB dan JS.
3	(Bing Ma, 2018) <i>“The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behaviour”</i>	- <i>Job insecurity</i> - <i>counterproductive workplace behavior (CWB)</i> - <i>psychological contract breach.</i>	Objek penelitian: transportasi udara China Jumlah data: 212 Alat penelitian: AMOS 17.0	H1: Job insecurity is positively related to CWB-O. H2: Job insecurity is positively related to CWB-I H3: Job insecurity is positively related to psychological contract breach. H4: Psychological contract breach mediates the relationship between job insecurity and CWB-O. H5: Psychological contract breach mediates the relationship between job insecurity and CWB-I.	Studi ini juga mengandung beberapa implikasi praktis. Beroperasi dalam perubahan yang cepat, tidak dapat diprediksi dan lingkungan yang sangat kompetitif, organisasi, dan akan, hampir tidak mampu menyediakan tingkat keamanan kerja yang tinggi bagi karyawan mereka, terutama di negara berkembang seperti Cina. Mengingat bahwa ketidakamanan kerja mengarah pada persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan mengakibatkan CWB, manajer harus memperhatikan persepsi bawahan tentang ketidakamanan kerja dan

				H6: The relationships between job insecurity, psychological contract breach and CWB-O differ between permanent workers and contract workers. H7: The relationships between job insecurity, psychological contract breach and CWB-I differ between permanent workers and contract workers.	pelanggaran kontrak psikologis dan mengambil tindakan untuk mencegah hasil yang berbahaya.
4	(Vishal Gupta,2016) “Hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, komitmen afektif, pelanggaran kontrak psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi dan keterlibatan kerja”	- Psikologis Pelanggaran Kontrak - Dirasakan dukungan Organisasi - Keterlibatan Kerja - Afektif komitmen - Organisasi perilaku kewarganegara	Objek penelitian: perawat kesehatan Jumlah data: 750 perawat di India Alat analisis: Regresi berganda hierarkis	H1a: Komitmen afektif memediasi hubungan positif antara dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan organisasi perilaku kewarganegaraan. H1b: komitmen afektif memediasi hubungan positif antara dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan keterlibatan kerja H2: pelanggaran kontrak psikologis memoderasi kekuatan hubungan yang dimediasi antara dukungan organisasi melalui komitmen afektif. H3: pelanggaran kontrak psikologis memoderasi	Studi ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang peran konteks organisasi dalam mempengaruhi sikap perawat dan perilaku.

				kekuatan hubungan yang dimediasi antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja melalui komitmen afektif.	
5	(Shuang Li and Yang Chen, 2018) “The Relationship Between Psychological Contract Breach and Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation”	- psychological contract breach - organizational cynicism - work alienation - counterproductive work behavior - mediating effect	Objek penelitian: karyawan garis depan perusahaan energi Jumlah data: 482 karyawan Alat analisis: SEM-PLS dan AMOS 22.0	H1:PCB akan berhubungan positif dengan CWB. H2:PCB akan berhubungan positif dengan CWB. H3:PCB akan berhubungan positif dengan CWB. H4: Sinisme organisasi akan memediasi hubungan antara PCB dan CWB. H5: Sinisme organisasi akan memediasi hubungan antara PCB dan CWB.	penelitian ini menegaskan teori pertukaran sosial, yang mendalilkan bahwa persepsi menyebabkan sikap, yang kemudian menyebabkan perilaku (Blau, 1964). Secara khusus, setiap kali karyawan merasa bahwa mereka tidak memperoleh pengembalian timbal balik dari organisasi, mereka merespons dengan sikap negatif (misalnya, sinisme organisasi dan keterasingan kerja), yang pada gilirannya menyebabkan mereka terlibat dalam CWB sebagai imbalan untuk memulihkan timbal balik tersebut
6	(Ely Weitz, 2013)	- individual spirituality - organizational spirituality	Objek penelitian: pascasarjana eksekutif di	Hi: Dimensi desain pekerjaan, otonomi dan saling ketergantungan,	Pentingnya memasukkan spiritualitas sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku

	“Sprituality Organizational Misbehavior” and	- organizational misbehavior (OMB)	Universitas Tel Aviv Jumlah data: 137 reponden Alat analisis: SEM-PLS dan AMOS 22.0	secara langsung Dimensi desain pekerjaan, otonomi dan saling ketergantungan, secara langsung. H2: faktor kepribadian secara langsung dan berbeda terkait dengan ukuran keseluruhan OMB: Kesadaran berhubungan negatif dengan OMB sedangkan keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan positif dengan OMB. H3: aspek keadilan organisasi secara langsung dan berbeda terkait dengan ukuran keseluruhan OMB: Prosedural, penghargaan, dan keadilan distributif berhubungan negatif dengan OMB. H4: persepsi pelanggaran kontrak psikologis oleh organisasi akan memengaruhi niat untuk terlibat dalam pelanggaran terkait pekerjaan. Dengan demikian, kami berhipotesis bahwa persepsi pemenuhan	anggota organisasi telah mendapatkan dukungan empiris dari penelitian kami terhadap 137 karyawan dari berbagai organisasi Israel. Ketertarikan kami dalam menjelaskan fenomena sisi gelap dalam organisasi, khususnya tindakan yang dengan sengaja melanggar norma-norma perilaku organisasi dan pekerjaan yang tepat (OMB), mengarahkan kami untuk mengusulkan hal berikut: ketika mengendalikan karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi, spiritualitas harus moderat perilaku buruk karyawan di tempat kerja. Dasar pemikirannya adalah bahwa meskipun menghadapi keadaan objektif dan subjektif yang dapat menyebabkan anggota cenderung terlibat dalam tindakan tercela, menjadi spiritual dan atau berada di lingkungan tempat kerja spiritual, harus
--	---	---	--	--	---

				kontrak psikologis berhubungan negatif dengan OMB. H5: spiritualitas individu dan spiritualitas organisasi berhubungan negatif dengan OMB.	mengurangi atau meniadakan kecenderungan tersebut.
7	(Jeroen Maesschalck,2020) “Fainess Perceptions and Organizational Misbehavior: An Empirical Study”	- keadilan organisasi - perilaku buruk organisasi	Objek penelitian: Flemish Pemerintah Jumlah data: sekitar 70 pemerintahan daerah Alat analisis: SEM-PLS	H1. Keadailan organisais berpengaruh terhadap perilaku buruk organisasi.	Hal ini menambahkan bukti bahwa mungkin ada hubungan antara persepsi keadilan dan perilaku buruk oraganisasi karaywan.
8	(Denta Umihastanti, 2020)\ “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pegawaian Daerah”	- civil servant - employee engagement - employee performance - organizational support - regional civil service agency	Objek penelitian: PNS daerah Sidoarjo Jumlah data: 73 responden Alat analisis: SPSS 20	H1: dukungan organisasi berpengaruh positif fan signifikan terhadap kinerja pada badan kepegawaian daerah H2; employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai H3: dukungan organisasi dan employee engagement secara	Berdasarkan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

				simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	
9	(Wa Santi,2018) “Pengaruh Reward dan Kontrak Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (UHO)”	- reward - psychological contract - oragnizational citizenship behavior	Objek penelitian: FKIP Halu Oleo University. Jumlah data: 156 responden Alat analisis: SPSS 20	H1 diterima, dengandemikian kontrak psikologis berpengaruh secara langsung positif terhadap OCB dapat diterima H2 kontrak psikologis berpengaruh secara langsung positif terhadap OCB H3 penghargaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kontrak psikologis.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Dosen FKIP Universitas Halu Oleo (UHO) Provinsi Sulawesi Tenggara, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut 1) Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya, tingginya tingkat penghargaan dosen mengakibatkan peningkatan OCB Dosen FKIP Universitas Halu Oleo (UHO) Provinsi Sulawesi Tenggara.2) Kontrak Psikologis berpengaruh langsung positif terhadap OCB.Artinya, tingginya tingkat Kontrak Psikologis yang dirasakan oleh dosen mengakibatkan peningkatan OCB dosenDosen FKIP Universitas Halu Oleo (UHO) Provinsi Sulawesi Tenggara. 3) Penghargaan berpengaruh langsung positif terhadap Kontrak Psikologis. Artinya,

					tingginya tingkat penghargaan dosen mengakibatkan peningkatan terhadap kontrak psikologis yang dirasakan oleh Dosen FKIP Universitas Halu Oleo (UHO) Provinsi Sulawesi Tenggara
10	(Li Ma, Yunfei Shao, Huinan Li, 2019) “An Empirical Study on the Relationship between Psychological Contract and Job Satisfaction of the Cenozioc Employees”	- cenozioc employees - psychological contract - job satisfacion	Objek penelitian: China West Normal University's CJF19010 Jumlah data: 400 responden Alat analisis: SPSS 20	1a: Normative responsibility of organization is positively correlated with job return satisfaction; H1b: Interpersonal responsibility of organization is positively correlated with job return satisfaction; H1c: Developmental responsibility of organization is positively correlated with job return satisfaction; H1d: Normative responsibility of employees is positively correlated with job return satisfaction; H1e: Interpersonal responsibility of employees is positively correlated with job return satisfaction; H1f: Developmental responsibility of employees is positively	Melalui penelitian empiris, makalah ini memiliki kontribusi berikut terhadap teori kontrak psikologis dan kepuasan kerja: 1) Makalah ini memperluas cakupan aplikasi teori kontrak psikologis dan kepuasan kerja. Makalah ini mengambil karyawan cenozioc sebagai objek penelitian, dan memperluas aplikasi teori kontrak psikologis dan kepuasan kerja dalam kelompok yang dibagi berdasarkan karakteristik generasi. 2) Makalah ini menjelaskan hubungan mikro antara kontrak psikologis dan kepuasan kerja karyawan cenozioc. Dalam makalah ini, kontrak psikologis diatur sebagai subjek tunggal karyawan, persepsi dua arah

			 correlated with job return satisfaction 2a: Normative responsibility of organization is positively correlated with job content satisfaction; H2b: Interpersonal responsibility of organization is positively correlated with job content satisfaction; H2c: Developmental responsibility of organization is positively correlated with job content satisfaction; H2d: Normative responsibility of employees is positively correlated with job content satisfaction; H2e: Interpersonal responsibility of employees is positively correlated with job content satisfaction; H2f: Developmental responsibility of employees is positively correlated with job content satisfaction.	tanggung jawab organisasi dan tanggung jawab karyawan, serta tiga dimensi normatif, pengembangan, dan interpersonal. Kepuasan kerja dibagi menjadi tiga dimensi yang merupakan pengembalian kerja, isi kerja, dan pengembangan karir. Hubungan antara variabel-variabel tersebut diverifikasi satu per satu, dan model penelitian diperinci, yang berguna untuk memperdalam pemahaman hubungan antara kontrak psikologis dan kepuasan kerja karyawan cenozoic.
--	--	--	---	---

2.3 Pengembangan Hipotesis

Kontrak psikologis memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan outsourcing karena perusahaan outsourcing adalah perusahaan yang bergantung pada karyawan kontrak atau pekerja outsourcing. Kontrak psikologis membantu dalam membangun hubungan kerja yang baik antara perusahaan outsourcing dan karyawannya. ketika kontrak psikologis menurun maka pelanggaran kontrak psikologis akan meningkat dan sebaliknya Ketika kontrak psikologis meningkat maka pelanggaran kontraknya akan menurun.

Dalam konteks *outsourcing*, kontrak psikologis juga dapat membantu dalam meminimalkan risiko konflik antara perusahaan *outsourcing* dan karyawannya. Kontrak psikologis yang jelas dan terbuka dapat membantu dalam memperjelas harapan dan tanggung jawab masing-masing pihak, sehingga meminimalkan kemungkinan terjadinya perselisihan di kemudian hari.

Menurut penelitian Wan (2013), Berdasarkan temuan Wan (2013), terdapat pengaruh besar yang ditimbulkan oleh kontrak psikologis terhadap pelanggaran psikologis kontrak. Kontrak psikologis yang dimaksud meliputi berbagai aspek yang tidak dicantumkan secara resmi dalam kontrak kerja, seperti harapan, nilai, norma, dan tanggung jawab yang disepakati oleh karyawan dan pemberi kerja. Kontrak psikologis bertujuan untuk mempertahankan kepercayaan dan komitmen di antara karyawan dan pemberi kerja.

Apabila pemberi kerja telah melanggar kontrak psikologis dengan karyawan, berarti perusahaan telah melanggar janji-janji yang telah disepakati dengan karyawan. Maka karyawan akan merasa kecewa dan merasa bahwa kepercayaan yang telah dibangun telah rusak. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (Sharkawi et al., 2013) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap kontrak psikologis secara signifikan mempengaruhi pelanggaran kontrak psikologis. Maka Hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H1: Kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap pelanggaran kontrak psikologis.

Pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing dapat mempengaruhi perilaku menyimpang organisasi karyawan secara negatif. Jika perusahaan outsourcing tidak mematuhi kontrak dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperjanjikan, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kekecewaan pada karyawan. Karyawan dapat merasa tidak dihargai dan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat memicu perilaku menyimpang seperti ketidakhadiran yang sering, sabotase, penggunaan obat-obatan terlarang, dan perilaku tidak etis lainnya. Selain itu, pelanggaran kontrak dapat mempengaruhi reputasi perusahaan outsourcing dan membuat karyawan kehilangan kepercayaan pada perusahaan tersebut.

Agarwal & Bhargava (2013) mendefinisikan pelanggaran kontrak psikologis sebagai sebuah kegagalan perusahaan untuk memenuhi kewajiban yang seharusnya diberikan kepada karyawan. Karena kontrak yang dibangun berdasarkan asumsi niat baik dan keadilan serta melibatkan kepercayaan antara pihak dengan janji yang dibuat, maka pelanggaran yang terjadi akan menimbulkan akibat yang serius pada pihak yang terlibat di dalamnya. Pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh perusahaan dapat membuat karyawan melakukan penyimpangan di tempat kerja didasarkan pada teori kontrak psikologis. Akibatnya, pemberi kerja akan merusak kepercayaan karyawan dan harapan karyawan.

Karyawan yang merasa kecewa dan tidak puas dengan pemberi kerja atau perusahaan dapat kehilangan motivasi dan kinerja mereka akan menurun. Mereka juga bisa mencoba membalas dendam atau melakukan perilaku yang tidak etis atau menyimpang dari norma-norma organisasi. Dalam penelitian sebelumnya, ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan atau pemberi kerja telah melakukan pelanggaran kontrak psikologis, reaksi negatif karyawan adalah perilaku menyimpang organisasi. Penelitian Alhamdi et al., (2019) menunjukkan hubungan yang signifikan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan perilaku menyimpang organisasi yang dilakukan oleh karyawan setelah mengalami pelanggaran kontrak oleh perusahaan atau pemberi kerja. Ketika pelanggaran kontrak tinggi maka perilaku menyimpang karyawan akan rendah dan sebaliknya. Hipotesis yang dapat diajukan sebagai hipotesis kedua adalah:

H2: Pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang organisasi.

Kontrak psikologis antara perusahaan outsourcing dan karyawan sangat penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Jika perusahaan outsourcing memenuhi janji-janjinya dalam kontrak psikologis, karyawan akan merasa dihargai dan merasa terikat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Namun, jika perusahaan outsourcing gagal memenuhi janji-janjinya, ini dapat mengganggu kontrak psikologis dan memicu perilaku menyimpang organisasi di antara karyawan.

Perilaku menyimpang organisasi dapat terjadi ketika karyawan merasa tidak terikat pada perusahaan, merasa tidak dihargai, atau merasa tidak adil dalam perlakuan yang diberikan oleh perusahaan outsourcing. Hal ini dapat berupa tindakan-tindakan seperti absensi yang tidak terkendali, penyalahgunaan fasilitas, atau bahkan pencurian. Jadi, memperkuat kontrak psikologis antara perusahaan outsourcing dan karyawan dapat membantu mengurangi kemungkinan perilaku menyimpang organisasi di antara karyawan.

Menurut penelitian AL-Abrow et al. (2019), kontrak psikologis dapat membantu mengurangi rasa tidak aman antara karyawan dan organisasi, serta membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan kewajiban mereka dengan seimbang terhadap perusahaan. Dengan kata lain, karyawan akan berusaha memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan janji yang telah dibuat.

Namun, jika perusahaan melakukan pelanggaran kontrak, kontrak psikologis dapat terganggu dan dapat menyebabkan perilaku menyimpang dari karyawan sebagai respons terhadap perlakuan yang dianggap tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dari penelitian (AL-Abrow et al., 2019) menyatakan bahwa kontrak psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku menyimpang organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga yang dapat diajukan adalah:

H3: Kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang organisasi

Dalam perusahaan outsourcing, dukungan organisasi dari perusahaan outsourcing dapat mempengaruhi pengaruh kontrak psikologis dan pelanggaran kontrak psikologis karyawan. Dukungan organisasi dapat membantu karyawan merespons dengan perilaku positif terhadap organisasi dan kontrak psikologis, sementara ketidakdukungan dapat menyebabkan perilaku negatif, termasuk pelanggaran kontrak psikologis. Perusahaan outsourcing harus memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan dalam bentuk komunikasi yang jelas, tanggung jawab yang jelas, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Hal ini akan membantu karyawan tetap terikat pada kontrak psikologis dan perilaku mereka tetap positif terhadap organisasi.

Dukungan organisasi dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kontrak psikologis dan pelanggaran kontrak. Kontrak psikologis merujuk pada hubungan antara karyawan dan perusahaan atau pemberi kerja, yang didasarkan pada harapan dan janji. Di sisi lain, dukungan organisasi berkaitan dengan upaya perusahaan untuk memberikan sumber daya dan dukungan kepada karyawan, termasuk dukungan emosional, instrumental, dan informasional. Pelanggaran kontrak terjadi ketika perusahaan tidak memenuhi kontrak yang telah disepakati dengan karyawan, seperti memberi gaji yang lebih rendah dari yang dijanjikan atau tidak memberikan promosi yang telah dijanjikan.

Menurut Mujibburahman (2020), organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif pada organisasi secara keseluruhan. Semakin besar dukungan yang diberikan, semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, dan dapat membantu organisasi untuk berkembang lebih maju. Dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai upaya organisasi untuk menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam memajukan organisasi serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kehidupan karyawan (Untari dkk., 2021). Ada berbagai jenis dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan, seperti rasa saling menghormati, penghargaan berupa

gaji, dan kesempatan promosi, yang semuanya dianggap membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka (Diana & Frianto, 2021).

Dukungan organisasi juga dapat membantu karyawan yang telah melakukan pelanggaran kontrak dan memperbaiki persepsi negatif karyawan. Organisasi memberikan dukungan atau support psikologis kepada karyawan dan berusaha untuk menghilangkan perilaku menyimpang yang telah dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian Ihsan et al. (2020), disebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari peran moderasi dukungan organisasi terhadap hubungan antara kontrak psikologis dan pelanggaran kontrak psikologis. Sehingga dapat diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Dukungan organisasi memoderasi pengaruh kontrak psikologis terhadap pelanggaran kontrak psikologis.

Dalam perusahaan outsourcing, dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh pelanggaran kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi. Jika karyawan merasa didukung oleh perusahaan outsourcing, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang positif terhadap perusahaan, termasuk patuh pada kontrak psikologis. Dalam hal ini, dukungan organisasi mengacu pada dukungan yang diberikan oleh perusahaan outsourcing melalui komunikasi yang jelas, tanggung jawab yang jelas, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan.

Dengan memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan, perusahaan outsourcing dapat mengurangi pengaruh pelanggaran kontrak psikologis yang dapat memicu perilaku menyimpang organisasi di masa depan. Sebaliknya, jika perusahaan outsourcing tidak memberikan dukungan yang cukup, karyawan dapat menunjukkan perilaku negatif, termasuk pelanggaran kontrak psikologis, yang dapat memperburuk situasi dan memicu perilaku menyimpang organisasi.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Meyer et al. (2017), pelanggaran kontrak psikologis dapat menyebabkan karyawan merasa kecewa dan merasa bahwa mereka tidak memiliki kewajiban moral untuk memenuhi kontrak dengan perusahaan. Hal ini dapat memicu perilaku menyimpang organisasi, seperti

merugikan perusahaan atau tidak mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gao et al. (2020), ditemukan bahwa pelanggaran kontrak psikologis yang dilakukan oleh pemberi kerja dapat mempengaruhi perilaku menyimpang organisasi karyawan melalui pengaruh negatif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang merasa kecewa dengan pelanggaran kontrak psikologis cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka dan kurang terikat pada organisasi. Hal ini dapat menyebabkan karyawan lebih mudah melakukan perilaku menyimpang organisasi.

Dengan demikian, pelanggaran kontrak psikologis yang telah dilakukan oleh pemberi kerja dapat berdampak pada perilaku menyimpang organisasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi kontrak psikologis yang telah disepakati dengan karyawan, memberikan dukungan organisasi, dan memperlakukan karyawan dengan adil dan sejajar dengan janji-janji yang telah diberikan. Dalam penelitian Ihsan et al., (2020) adanya pengaruh signifikan positif dengan memoderasi dukungan organisasi dengan pelanggaran kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi. Hipotesis yang dapat diajukan sebagai hipotesis kelima adalah:

H5: Dukungan organisasi memoderasi pengaruh pelanggaran kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi.

Dalam suatu perusahaan outsourcing, jika terjadi pelanggaran kontrak psikologis, maka hal ini dapat menengahi pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi. Kontrak psikologis sendiri adalah kesepakatan tak tertulis yang mencakup persepsi karyawan tentang tanggung jawab, penghargaan, dan komitmen yang diharapkan dari perusahaan outsourcing. Jika karyawan merasa bahwa kontrak psikologis mereka telah dilanggar, maka mereka akan merespons dengan perilaku menyimpang yang merugikan organisasi, seperti absen kerja yang tidak terjadwal, pemogokan kerja, atau pengurangan kualitas kerja. Namun, jika perusahaan outsourcing memenuhi kontrak psikologis karyawan, maka karyawan akan lebih mungkin untuk merespons dengan perilaku positif dan tetap terikat pada organisasi.

Teori kontrak psikologis dalam psikologi organisasi menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan persepsi individu tentang kesepakatan yang dibuat antara dirinya dan organisasi tempat ia bekerja, yang meliputi harapan, tanggung jawab, dan imbalan yang diharapkan dari keduanya. Pelanggaran kontrak psikologis dapat memediasi pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi. Jika individu merasa bahwa organisasi tidak memenuhi janji atau harapan yang telah disepakati dalam kontrak psikologis, maka hal ini dapat menyebabkan individu merespon dengan perilaku menyimpang, seperti absen kerja yang tinggi, meninggalkan pekerjaan, atau mengambil tindakan yang merugikan organisasi.

Pelanggaran kontrak psikologis dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pelanggaran janji tentang imbalan yang diharapkan, keadilan dalam perlakuan, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk berkembang dan maju, serta pelanggaran kepercayaan dan kesetiaan. Ketika individu merasa bahwa organisasi telah melanggar kontrak psikologis tersebut, hal ini dapat menyebabkan kekecewaan, ketidakpuasan, dan merasa tidak dihargai, yang akhirnya dapat memicu perilaku menyimpang organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan kontrak psikologis dan memastikan bahwa janji-janji yang telah disepakati dipenuhi, sehingga dapat mencegah terjadinya perilaku menyimpang dan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan individu di tempat kerja.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh AL-Abrow et al. (2019), pelanggaran kontrak psikologis dapat menengahi pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi dan dapat mengurangi efisiensi dan kinerja organisasi serta mengembangkan konflik antara karyawan dan organisasi. Hipotesis yang dapat diajukan sebagai hipotesis keenam adalah:

H6: Pelanggaran kontrak psikologis memediasi pengaruh kontrak psikologis terhadap perilaku menyimpang organisasi.

2.4 Model Penelitian

Kerangka berpikir merupakan dasar perpaduan hasil pemikiran antara teori, observasi dan kajian pustaka lainnya (Unaradjan, 2019). Penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari beberapa penelitian yang melibatkan variabel kontrak psikologis (*psychological contract*), perilaku menyimpang organisasi (*organisational misbehavior*), pelanggaran kontrak psikologis (*psychological contract breach*) dan dukungan organisasi (*perceived organisasional support*).

