

PENYIMPANGAN PERILAKU DI TEMPAT KERJA DITINJAU DARI PELANGGARAN KONTRAK PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. NATIONAL SUPER MEDAN

Jeniffer¹
Rianda Elvinawanty

Fakultas Psikologi
Universitas Prima Indonesia
Jalan Sekip Simpang Sikambing, Medan, Sumatera Utara

Abstract— This study aims to find relationship between Psychological Contract Breach and Deviant Workplace Behavior. The hypothesis of this study states that there is a positive relationship between Psychological Contract Breach and Deviant Workplace Behavior, assuming that the higher Psychological Contract Breach, the higher the Deviant Workplace Behavior will be and conversely the lower the Psychological Contract Breach, the lower the Deviant Workplace Behavior. The subjects of this study were employees of PT. National Super consisting of 106 employees selected by using sampling method total sampling. Data were obtained from a scale to measure Psychological Contract Breach and Deviant Workplace Behavior. The calculation was performed by means of testing requirements analysis (assumption) that consists of a test for normality and linearity test for relationship. Analysis of the data used is Product Moment Correlation with SPSS 17 for Windows. The results of data analysis showed that the correlation coefficient was 0.678 with $p < 0.000$ ($p < 0.05$). It showed that there is a positive relationship between Psychological Contract Breach and Deviant Workplace Behavior. The results of this study indicate that the contributions made by the variable Psychological Contract Breach to the Deviant Workplace Behavior was 46 % and the remaining 54 % is influenced by other factors that are not examined. From these results it is concluded that the hypothesis stating that there is a positive relationship between Psychological Contract Breach and Deviant Workplace Behavior, is acceptable.

Keywords: *Deviant Workplace Behavior, Psychological Contract Breach*

Abstrak--- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja, dengan asumsi semakin tinggi pelanggaran kontrak

psikologis, maka semakin tinggi penyimpangan perilaku di tempat kerja dan sebaliknya semakin rendah pelanggaran kontrak psikologis, maka semakin rendah penyimpangan perilaku di tempat kerja. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. National Super Medan sebanyak 106 orang. Data diperoleh dari skala untuk mengukur pelanggaran kontrak psikologis dan penyimpangan perilaku di tempat kerja. Perhitungan dilakukan dengan melakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi) yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan korelasi *Product Moment* melalui bantuan SPSS 17 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.678 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Ini menunjukkan ada hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel pelanggaran kontrak psikologis terhadap penyimpangan perilaku di tempat kerja sebesar 46 persen, selebihnya 54 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu ada hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja dapat diterima.

Kata kunci : Penyimpangan perilaku di tempat kerja, pelanggaran kontrak psikologis

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang ini yang kompetisi globalnya semakin sengit, manusia harus bekerja keras dan berkarya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja, manusia berharap bahwa tidak hanya kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal saja yang bisa dipenuhi, tetapi juga kualitas hidup yang lebih bagus. Atas dasar pemikiran ini, banyak manusia yang memutuskan untuk membuka usaha sendiri (wirausaha), atau bekerja dengan orang lain. Manusia yang memutuskan untuk bekerja untuk orang lain demi memenuhi kebutuhan finansial ataupun kebutuhan yang lain disebut karyawan.

Setelah resmi menjadi seorang karyawan di sebuah perusahaan, karyawan tersebut pun diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat lebih menyukseskan dan bermanfaat bagi perusahaannya. Kontribusi yang dimaksud adalah seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan, dapat melakukan suatu inovasi yang menguntungkan perusahaan, perilaku terhadap rekan kerja dan atasan, kinerja yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan, dan cara pemanfaatan properti perusahaan. Banyak juga karyawan yang gagal untuk memberikan kontribusi yang

dinilai bagus oleh perusahaan tempat ia bekerja tersebut. Tidak hanya dinilai tidak berkompeten, bahkan ada yang keberadaannya itu dinilai sebagai hal yang merugikan dan merusak bagi perusahaan ataupun rekan kerjanya.

Perilaku yang merugikan perusahaan tersebut biasanya akan terjadi ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan tempat kerjanya, atau mereka merasa upah atau gaji yang mereka peroleh tidak setimpal dengan pekerjaan yang mereka lakukan, atau mereka merasa jenuh di tempat kerja. Perilaku-perilaku buruk yang merugikan perusahaan dikenal dengan istilah penyimpangan perilaku di tempat kerja.

Bennet dan Robinson (dalam Robbins & Judge, 2013) mengemukakan bahwa penyimpangan perilaku di tempat kerja (*deviant workplace behavior*) adalah perilaku karyawan yang melanggar aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Perilaku ini dinilai dapat membahayakan organisasi, anggota organisasi, atau keduanya. Pengertian yang senada dikemukakan pula oleh Fox dan Spector (dalam Hartel dkk., 2005) yang mengatakan bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja diartikan sebagai perilaku karyawan yang mempunyai efek negatif terhadap organisasi atau anggota dari organisasi tersebut.

Robinson dan Bennett (dalam Fox & Spector, 2005) mengkategorisasikan dimensi dari penyimpangan perilaku tersebut berdasarkan tingkat keseriusan (dampak yang dihasilkan, bersifat mayor atau minor) dan cakupan target dari perilaku yang dilakukan (individu atau organisasi). Dari pengkategorisasian tersebut, dihasilkan empat buah dimensi, yaitu: (1) Penyimpangan produksi (*production deviance*) merujuk kepada perilaku yang mengganggu proses produksi karyawan, seperti kemunduran secara fisik (keinginan untuk berhenti bekerja meningkat, kemangkiran, dan keterlambatan), memakai waktu untuk istirahat atau santai dengan berlebihan, kemunduran psikologis (pemakaian obat-obatan terlarang pada saat jam kerja, melamun), dan sabotase (sengaja bekerja lebih lambat). Penyimpangan ini dinilai sebagai penyimpangan yang bersifat minor, dan ditargetkan kepada organisasi. (2) Penyimpangan properti (*property deviance*), merujuk kepada perilaku yang mengambil properti perusahaan tanpa seijin pihak perusahaan atau yang merusak properti perusahaan, produk perusahaan, atau mengambil uang perusahaan, seperti mencuri. Penyimpangan ini dinilai sebagai penyimpangan yang bersifat mayor, dan ditargetkan kepada organisasi. (3) Penyimpangan politik (*political deviance*), yang merujuk pada interaksi sosial yang menyebabkan seseorang berada di posisi yang

tidak unggul, baik secara personal ataupun politik, seperti atasan yang pilih kasih, menggosip tentang rekan kerja, dan menyalahkan rekan kerja. Penyimpangan ini dinilai sebagai penyimpangan yang bersifat minor, dan ditargetkan kepada individu (bersifat interpersonal). (4) Agresi interpersonal (*interpersonal aggression*), merujuk kepada perilaku yang bersifat agresif atau membahayakan terhadap yang lain, seperti pelecehan seksual, mengancam, bertengkar, mencuri barang milik rekan kerja, dan kekerasan fisik. Penyimpangan ini dinilai sebagai penyimpangan yang bersifat mayor, dan ditargetkan kepada individu (bersifat interpersonal).

Penelitian yang dilakukan Lee dan Allen (dalam Robbins & Judge, 2013) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki emosi yang negatif seperti rasa marah atau benci kepada organisasi atau rekan kerja, akan lebih cenderung untuk melakukan perilaku yang menyimpang di tempat kerja. Emosi-emosi negatif ini juga dapat berujung pada agresi, baik agresi secara verbal maupun secara fisik. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa ada juga beberapa perilaku menyimpang lain yang ditunjukkan oleh karyawan ketika ia sudah tidak suka dengan lingkungan pekerjaannya. Bisa saja dengan cara mengundurkan diri, atau menggunakan waktu kerja untuk bermain internet atau mengambil persediaan atau properti kantor untuk keperluan pribadi.

Hussain, dkk. (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi penyimpangan perilaku di tempat kerja adalah pelanggaran kontrak psikologis. Ketika karyawan merasa organisasi tidak bertindak sesuai dengan harapan mereka, maka karyawan akan cenderung lebih ingin untuk menunjukkan perilaku yang dianggap menyimpang, sebagai bentuk dari rasa ketidaksetujuan mereka.

Menurut Rousseau (1995), studi tentang kontrak psikologis terbagi menjadi dua, yaitu dari segi pemenuhan dan pelanggaran dari kontrak psikologis yang ada. Apabila karyawan menilai bahwa perusahaan telah berhasil untuk memenuhi kewajibannya kepada para karyawan, maka kontrak psikologis dinilai telah terpenuhi (*psychological contract fulfillment*), namun apabila karyawan menganggap perusahaan telah gagal dalam memenuhi kewajibannya, maka dapat terjadi pelanggaran kontrak psikologis (*psychological contract breach*) dari sisi para karyawan. Pelanggaran kontrak psikologis adalah keadaan atau persepsi individu, yang menilai bahwa organisasi telah gagal memenuhi kewajiban mereka kepada karyawan sesuai dengan kontrak psikologis yang ada (Morrison & Robinson dalam Petersitzke, 2009). Senada dengan Morrison dan Robinson di atas, Robinson dan Rousseau (dalam Conway & Briner, 2005)

menyatakan bahwa pelanggaran kontrak psikologis adalah keadaan ketika salah satu pihak dianggap telah gagal untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah dijanjikan.

Rousseau (1995) menyatakan bahwa ada dua dimensi dari kontrak psikologis, yaitu kontrak transaksional dan kontrak relasional. Kedua dimensi tersebut dibedakan atas tujuh komponen, yaitu *focus* (fokus), *inclusion* (pencakupan), *time frame* (jangka waktu), *formalization* (bentuk), *stability* (stabilitas), *scope* (jangkauan), dan *tangibility* (kejelasan). Berikut perincian kedua dimensi tersebut : (1) Kontrak transaksional (*transactional contracts*), berfokus pada nilai ekonomis yang spesifik (misalnya gaji dan insentif). Kontrak ini juga bersifat jangka pendek (biasanya 2 sampai 3 tahun masa sebuah perusahaan memperkerjakan seorang karyawan), keterlibatan karyawan yang terbatas (misalnya dalam hal waktu kerja dan keterlibatan emosional), fleksibilitas yang rendah dalam hal pekerjaan (melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian awal), dan perkembangan yang sedikit dalam pekerjaan (karena memanfaatkan kemampuan yang sudah ada. Kontrak ini dapat dilihat dan dimengerti oleh pihak luar. (2) Kontrak relasional (*relational contracts*) diartikan sebagai kontrak yang keterlibatannya tidak hanya dari sisi ekonomis tapi juga emosional dan holistik. Kontrak ini berfokus pada pengembangan relasi dari individu, memiliki jangka waktu yang panjang, bersifat dinamis, subjektif dan implisit, sehingga sulit dipahami oleh pihak luar. Kontrak ini juga melibatkan aspek kehidupan pribadi dan keluarga dari karyawan tersebut.

Berdasarkan kasus dan fenomena yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa seringnya terjadi perilaku menyimpang di tempat kerja dikarenakan oleh timbulnya emosi negatif. Salah satu hal yang dapat menimbulkan emosi negatif tersebut adalah ketika pihak organisasi yang dinilai tidak berhasil dalam memenuhi janji atau harapan karyawan. Atas dasar tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penyimpangan Perilaku di Tempat Kerja ditinjau dari Pelanggaran Kontrak Psikologis pada PT. National Super Medan”.

METODE

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. National Super, yaitu sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah total *sampling* atau *sampling* jenuh. Menurut Arikunto (2006) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian yaitu sebanyak 106 orang karyawan PT. National Super.

Desain

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil yang diperoleh diolah dengan teknik statistik. Ditambahkan lagi, penelitian ini ingin melihat pengaruh langsung serta signifikansinya pada variabel bebas terhadap variabel terikat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan pembagian skala, yaitu skala penyimpangan perilaku di tempat kerja dan skala pelanggaran kontrak psikologis, skala disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*.

Teknik analisis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis sekaligus menganalisis data hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* (*Pearson Corellation*) dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara dua variabel secara linier dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

ANALISIS DAN HASIL

Sebelum dilakukan analisis korelasi *ProductMoment*, data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Dari uji normalitas dan uji linieritas diketahui bahwa

hasilnya memenuhi uji asumsi tersebut. Hasil uji normalitas dan uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Pelanggaran kontrak psikologis	7.299	1.065	0.103	$p > 0.05$	Sebaran normal
Penyimpangan perilaku di tempat kerja	7.478	0.978	0.147	$p > 0.05$	Sebaran normal

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
Pelanggaran kontrak psikologis			
Penyimpangan perilaku di tempat kerja	110.863	0.000	Linear

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja, diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar 0.678 dengan sig sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja sehingga dikategorikan hubungan yang kuat (Priyatno, 2011). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja diterima. Hasil uji hipotesa dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 13.
Korelasi Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis dengan
Penyimpangan Perilaku di Tempat Kerja

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0.678	0.000

Pada tabel 4 Sumbangan Efektif, menunjukkan hasil koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0.460. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 46 persen pelanggaran kontrak psikologis mempengaruhi penyimpangan perilaku di tempat kerjadan selebihnya 54 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepuasan kerja, integritas, persepsi dukungan organisasi, keadilan dalam organisasi, materialisme, perbandingan sosial pertukaran antara pimpinan dan anggota, efek negatif, kesadaran diri, tindakan setuju atau menyetujui, komitmen organisasi, keterikatan karyawan, dan keinginan untuk berhenti.

Tabel 4
Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.455	5.521

DISKUSI

Hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 106 karyawan PT. National Super, menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja dengan koefisien korelasi *Product Moment* sebesar $r=0.678$ dan nilai $p=0.000$, artinya semakin tinggi pelanggaran kontrak psikologis, maka semakin tinggi penyimpangan perilaku di tempat kerja, dan sebaliknya semakin rendah pelanggaran kontrak psikologis, maka semakin rendah penyimpangan perilaku di tempat kerja.

Hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara penyimpangan perilaku di tempat kerja dengan pelanggaran kontrak psikologis sejalan dengan pendapat Kickul (dalam Griffin & O'Leary-Kelly, 2004) yang menyatakan bahwa ada kalanya karyawan merasa

perusahaan telah gagal dalam memenuhi kewajiban mereka, yang disebabkan oleh berbagai macam hal, seperti gaji dan jabatan karyawan yang tidak dinaikkan, kurangnya apresiasi akan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan, atasan yang tidak adil dalam memperlakukan karyawannya, serta beban kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian awal pada saat proses rekrutmen. Kekecewaan yang timbul dalam diri karyawan dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran kontrak psikologis antara karyawan dan perusahaan tersebut. Setelah terjadi pelanggaran kontrak psikologis oleh organisasi atau atasan di sebuah perusahaan, karyawan biasanya akan menunjukkan perilaku yang kontra-produktif atau perilaku yang dinilai menyimpang di tempat kerja. Lester (dalam Barling & Cooper, 2008) menambahkan bahwa dalam hal perilaku, pelanggaran kontrak psikologis membawa pengaruh buruk baik dalam hal *in-role performance* yang berarti performa dalam kerja sesuai bidang masing-masing, maupun *extra-role behaviors* yang berarti tingkah laku tambahan yang diluar deskripsi pekerjaan para karyawan.

Sebanyak 57 orang atau sebesar 53,77 persen karyawan dikategorikan memiliki penyimpangan perilaku di tempat kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari beberapa buruh yang merasa bahwa atasannya lebih baik dan lebih memperhatikan rekan kerja yang mengerjakan segala tugas perintah atasan mereka. Pernyataan di atas sesuai dengan dimensi penyimpangan politik. Selain itu, ada beberapa karyawan yang sengaja menggunakan waktu makan siang secara berlebihan untuk keluar mengerjakan hal pribadi. Hal ini sesuai dengan dimensi penyimpangan produksi. Beberapa karyawan kerap kali menggunakan komputer kantor untuk mengerjakan hal pribadi, seperti *browsing*, menonton film, serta bermain *game* pada saat jam kerja. Hal ini mengakibatkan produktivitas perusahaan menjadi menurun. Dimensi dari penyimpangan perilaku di tempat kerja, yaitu penyimpangan properti.

Sisanya sebanyak 49 orang karyawan atau sebesar 46,23 persen dikategorikan memiliki penyimpangan perilaku di tempat kerja yang sedang. Hal ini terlihat dari banyak buruh pabrik yang kerap menggunakan kata-kata kasar kepada rekan kerjanya apabila terjadi kesalahan, bahkan terkadang bisa sampai terjadi perkelahian, baik dengan rekan kerja ataupun dengan atasannya. Beberapa karyawan mengaku bahwa terkadang sulit menahan emosi apabila terjadi kesalahan pada saat bekerja. Lingkungan kerja pun dinilai tidak nyaman karena banyak kelompok atau kubu-kubu yang terbentuk, mengakibatkan kurangnya rasa kekeluargaan dan saling

menggossip tentang keburukan satu sama lain dari belakang. Pernyataan di atas sesuai dengan salah satu dimensi dari penyimpangan perilaku di tempat kerja yaitu agresi interpersonal. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan di PT. National Super memiliki penyimpangan perilaku di tempat kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil skala yang telah diisi oleh karyawan PT. National Super menunjukkan pelanggaran kontrak psikologis yang sedang sebesar 88.68 persen terlihat dari dimensi kontrak transaksional dan kontrak relasional. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. National Super, ditemukan bahwa karyawan merasa ada pekerjaan yang tidak seharusnya menjadi bagian dari pekerjaan mereka, karena hal tersebut diluar dari *job description* yang telah ditetapkan. Hal ini berarti perusahaan memiliki sistem manajemen yang kurang bagus. Karyawan juga merasa beban pekerjaan tidak setimpal dengan upah yang mereka terima dan sebagian karyawan juga beranggapan bahwa mereka hanya sebatas hubungan kerja saja dengan perusahaan tempat mereka bekerja, tidak benar-benar bersosialisasi dengan rekan kerja mereka.

Sisa karyawan sebesar 9,43 persen menunjukkan pelanggaran kontrak psikologis yang tinggi dapat diungkapkan melalui dimensi kontrak transaksional dan relasional, dimana karyawan merasa bahwa ada kerugian bagi diri mereka karena selain upah yang rendah, pekerjaan yang tidak setimpal dengan upah, serta waktu bekerja yang tidak jelas, mereka sering lembur untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan di hari itu juga, mereka beranggapan bahwa perusahaan sama sekali tidak peduli dengan pribadi mereka dan hanya memanfaatkan mereka murni hanya sebagai “mesin pekerja” saja. Ibarat sebuah mesin, mereka merasa bahwa tidak adanya ikatan psikologis antara perusahaan dengan karyawan, dan selalu memerhatikan kuantitas produk tetapi tidak memperhatikan kondisi kesehatan para pekerjanya, dan hanya sebesar 1.89 persen karyawan yang menunjukkan pelanggaran kontrak psikologis yang rendah, mereka hanya merasa keberatan dengan waktu bekerja yang tidak menentu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa segala kebijakan perusahaan kepada para karyawannya sangat menentukan perilaku karyawan tersebut dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. Jika perusahaan di pandang tidak dapat memenuhi harapan para karyawan, maka karyawan akan cenderung menunjukkan perilaku yang dapat merugikan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja. Semakin tinggi pelanggaran kontrak

psikologis yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi penyimpangan perilaku di tempat kerja, dan sebaliknya semakin rendah pelanggaran kontrak psikologis maka semakin rendah penyimpangan perilaku di tempat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang di peroleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan ada hubungan positif antara pelanggaran kontrak psikologis dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja pada karyawan PT. National Super, artinya semakin tinggi pelanggaran kontrak psikologis maka semakin tinggi penyimpangan perilaku di tempat kerja dan sebaliknya jika semakin rendah pelanggaran kontrak psikologis maka semakin rendah penyimpangan perilaku di tempat kerja.

Saran

Saran bagi Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diharapkan agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih giat dan kooperatif agar produktivitas meningkat sehingga perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja dan memberikan imbalan yang sesuai.

Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diharapkan perusahaan dapat lebih tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan, memberikan *job description* yang jelas kepada karyawan, lebih memperhatikan keadaan dan kualitas hidup karyawan, mau mendengarkan keluhan karyawan serta mencari solusi sehingga hal-hal seperti pelanggaran kontrak psikologis dan penyimpangan perilaku di tempat kerja tidak dapat terjadi.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mencoba untuk menggunakan variabel kontrol yang lain, seperti seperti kepuasan kerja, integritas, persepsi dukungan organisasi, keadilan dalam organisasi,

materialisme, perbandingan sosial pertukaran antara pimpinan dan anggota, afek negatif, kesadaran diri, tindakan setuju atau menyetujui, komitmen organisasi, keterikatan karyawan, dan keinginan untuk berhenti. Dari segi subjek, peneliti dianjurkan untuk melakukan penelitian dengan subjek yang penyimpangan perilaku di tempat kerjanya lebih terlihat seperti di organisasi buruh atau di organisasi yang lebih berani/*open-minded*. Hal ini dikarenakan kedua variabel adalah variabel yang sensitif untuk diuji.

REFERENSI

- Conway, N. & Briner, R.B.(2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. United States: Oxford University Press Inc. Diakses pada tanggal 20 Desember 2016 dari: <http://bookzz.org/>.
- Fox, S. & Spector, P. E. (2005). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. United States: American Psychological Association. Diakses pada Tanggal 8 Februari 2017 dari: <http://bookzz.org/>.
- Hartel, C. E. J, Zerbe, W. J. & Neal, M. A.(2005). *Emotions in Organizational Behavior*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Diakses pada tanggal 8 Februari 2017 dari: <http://bookzz.org/>.
- Hussain, S. , Gul, H. , Usman, M. & Islam, Z. U. (2016). Breach of Psychological Contract, Task Performance, Workplace Deviance: Evidence from Academia in Khyber Pukhtunkhwa, Pakistan. *International Business and Management Vol. 13, No. 2, pp. 12-20*. DOI: 10.3968/8837. Diakses pada tanggal 8 Februari 2017 dari: <http://cscanada.net/index.php/ibm/article/view/8837>.
- Petersitzke, M.(2009). *Supervisor Psychological Contract Management*. Germany: Gabler. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari: <http://bookzz.org/>.

Robbins, S. P & Judge, T. A.(2013). *Organizational Behavior: Fifteenth Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc. Diakses pada tanggal 5 Januari 2017 dari:
<http://bookzz.org/>.

Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: SAGE Publications.