

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KONTRAK
PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI OPERATOR DI
SPBU PASTI PAS MILIK UD SUHARTINI KEBUMEN**

Oleh :

Fajar Zaenudin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

Jl. Ronggowarsito No. 18 Pejagoan Kebumen

Email : zaenudinfajar@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi operator di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen. Sampel yang diambil sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner.

Berdasarkan hasil analisis regresi didapat hasil bahwa kohesivitas kelompok adalah variabel yang berpengaruh dengan koefisien regresi sebesar 0,522, lalu diikuti oleh kontrak psikologis dengan koefisien regresi sebesar 0,432. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) diperoleh sebesar 0,656. Hal ini menjelaskan bahwa 65,6% komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis dan 34,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kohesivitas Kelompok, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pertamina merupakan perusahaan migas yang selalu berinovasi dalam menjalankan bisnis-bisnisnya sehingga dalam prosesnya akan selalu mengedepankan performa untuk mendapatkan hasil yang baik. Dalam bisnis penjualan bahan bakar Pertamina menjalankan bisnis dengan melakukan penjualan melalui SPBU yang telah tersebar di seluruh pelosok negeri.

UD Suhartini merupakan SPBU yang melayani penjualan bahan bakar minyak dibawah naungan Pertamina. Saat ini jumlah operator bahan bakar yang dimiliki UD Suhartini mencapai 36 operator. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Karyawan dalam sebuah perusahaan pada dasarnya percaya bahwa perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen mereka. Hal ini membuat perusahaan perlu mempertimbangkan realita-realita yang terjadi dan dampaknya terhadap karyawan dan perusahaan. Karyawan yang secara emosional berkomitmen pada organisasinya akan menunjukkan performansi kerja yang tinggi,

mengurangi tingkat ketidak hadirannya dan kemungkinan yang rendah untuk berhenti dari pekerjaan (Meyer & Allen, 1997)

Komitmen karyawan pada SPBU pasti pas milik UD Suhartini tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang cukup bagus. Komitmen organisasi juga dapat dilihat dari tingkat kesetiaan dan rasa suka terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari data turnover karyawan di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen dimana selama 4 tahun terakhir terhitung dari tahun 2013 sampai dengan 2016 tidak ada satupun karyawan yang keluar.

Karyawan yang memiliki rasa suka terhadap perusahaan atau pekerjaannya dapat juga dilihat dari tingkat kohesivitas yang ada di perusahaan tersebut. Kelompok yang kohesif merupakan kesatuan. Anggota-anggotanya menikmati interaksi diantaranya dan tetap bersatu dan bertahan dalam waktu yang lama. Ivancevich (2007) menyebutkan bahwa kohesivitas biasanya dianggap sebagai sebuah kekuatan. Kohesivitas mengikat seluruh anggota kelompok agar tetap berada dalam kelompoknya dan menangkalkan pengaruh yang menarik anggota agar keluar dari kelompok.

Keberhasilan perusahaan dapat dinilai dari kekuatan perusahaan itu sendiri. Bagaimana cara perusahaan dapat mengelola manajemen dengan baik agar perusahaan dapat maju dan berkembang menjadi lebih baik lagi. Salah satu cara untuk membentuk perusahaan yang kuat adalah dengan adanya kontrak psikologis. Secara tidak langsung, kontrak psikologis

dapat memberikan fungsi optimal dalam memberikan rangsangan kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik serta sesuai dengan peraturan yang ada agar dapat menciptakan SDM yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi.

Dari uraian diatas kita dapat melihat bagai mana pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen operator SPBU pasti pas UD Suhartini Kebumen. Hubungan-hubungan tersebut mendorong peneliti untuk mengembangkan dan mengkaji komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen dengan judul “PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI OPERATOR DI SPBU PASTI PAS MILIK UD SUHARTINI KEBUMEN”

Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen?
2. Bagaimana kontrak psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen?
3. Bagaimana kohesivitas kelompok, dan kontrak psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen?

Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan dan agar tidak meluas permasalahan, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Komitmen Organisasi
 - a. Kemauan karyawan.
 - b. Kesetiaan karyawan.
 - c. Kebanggaan karyawan pada organisasi.
2. Kohesivitas Kelompok
 - a. Kekuatan sosial
 - b. Kesatuan dalam kelompok
 - c. Daya tarik
 - d. Kerjasama kelompok
3. Kontrak Psikologis
 - a. Transaksional
 - b. Relasional

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbang pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

2. Manfaat Praktis.

a. Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kohesivitas kelompok, kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

b. Pembaca dan peneliti.

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi.

pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

O'Reilly (1989) menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi sebagai suatu sikap, menurut Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.
2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday (1992) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Steers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang

untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau & Boal (dalam Knoop, 1995) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Mathins dan Jackson (2000) memberikan definisi, *“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”* (Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Steers (dalam Dessler, 1992), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengutamakan kepentingannya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator:

1. Kemauan karyawan.
2. Kesetiaan karyawan.
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi.

Kohesivitas Kelompok

Forsyth (1999) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi. Menurut George & Jones (2002) kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain.

Gibson (2003) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain. Mengikuti kelompok akan memberikan rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja. Kohesivitas dalam kelompok terdapat pekerja yang bekerja keras dari pada kelompok lain dan lebih objektif dalam menyelesaikan tugas.

Certo, S (2003) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan memiliki anggota yang ingin tetap tinggal dalam kelompok selama mengalami tekanan dalam kelompok. Kohesivitas dalam kelompok terdapat pekerja yang bekerja keras dari pada kelompok lain dan lebih objektif dalam menyelesaikan tugas.

Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut

menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan merasa kompak ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa krisis. Greenberg (2005) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu di tiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut.

Kontrak Psikologis

Kontrak dapat disampaikan baik secara tertulis, verbal, maupun dalam bentuk ekspresi yang beragam, namun, ada kontrak yang muncul tanpa disadari keberadaannya karena bersifat informil, yaitu kontrak yang tidak dipaparkan secara langsung dan bersifat tersirat. Salah satu bentuk kontrak yang bersifat informil namun memegang peranan penting dalam dunia kerja adalah kontrak psikologis.

Rousseau (1995) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai kepercayaan yang diyakini oleh karyawan yang terkait dengan

perjanjian hubungan tenaga kerja antara pihak karyawan dengan perusahaan. Isakson dalam Petersitzke (2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap harapan dan tanggung jawab yang bersifat timbal balik dalam perjanjian tenaga kerja.

Guest dan Conway dalam Petersitzke (2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap hubungan dua pihak, karyawan dan perusahaan. Anoraga (2011) menyebutkan kontrak psikologis dalam suatu perusahaan adalah hal yang penting untuk menghasilkan komitmen yang baik antara karyawan dan perusahaan.

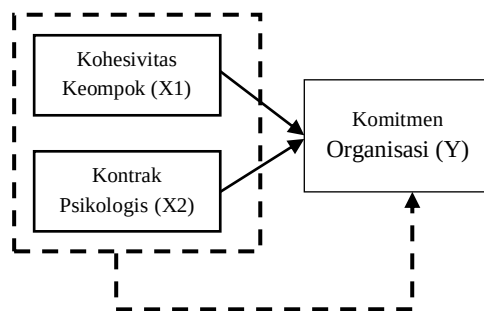
Menurut Armstrong (Hardiyanto, 2011) kontrak psikologis sebagai kontrak informal tidak tertulis, terdiri dari ekspektasi (harapan) karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. Artinya, kontrak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan untuk berpromosi, serta berkomitmen terhadap perusahaan.

Menurut Robbins (Puspitasari 2006), karyawan dapat mengekspresikan bentuk-bentuk ketidakpuasannya melalui beberapa cara, antara lain:

1. Keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang baru.
2. Bekerja dengan seenaknya (datang terlambat, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja).

3. Membicarakan ketidakpuasannya dengan tujuan agar kondisi berubah.
4. Menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
- H₂: Kontrak psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
- H₃: Kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi operator SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang akan menjadi obyek penelitian ini adalah variable kohesivitas kelompok, kontrak psikologis dan variable komitmen organisasi.. Sementara yang menjadi subyek penelitian ini adalah operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian meliputi variabel bebas (*independent*) yaitu kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah komitmen organisasi.

Definisi Oprasional

1. Komitmen Organisasi
Blau dan & Boal (dalam Knoop, 1995) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.
Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasional memiliki 3 indikator:
 - a. Kemauan karyawan.
 - b. Kesetiaan karyawan.
 - c. Kebanggaan karyawan pada organisasi.
2. Kohesivitas Kelompok
Mcshane & Glinow (2003) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal

tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Forsyth (1999) variabel kohesivitas kelompok dapat diukur melalui indikator :

- a. Kekuatan social.
- b. Kesatuan dalam kelompok.
- c. Daya tarik.
- d. Kerjasama kelompok.

3. Kontrak Psikologis

Isakson dalam Petersitzke (2009) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap harapan dan tanggung jawab yang bersifat timbal balik dalam perjanjian tenaga kerja.

Millward dan Hopkins (1998) kontrak psikologis merupakan kepercayaan tentang pemahaman janji-janji yang mengikat pekerja dan perusahaannya dalam rangka menyusun sebuah kewajiban timbal balik. Indikator kontrak psikologis yaitu sebagai berikut :

- a. Transaksional.
- b. Relasional.

Metode Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah dimodifikasi. Penggunaan modifikasi *skala likert* ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh skala lima tingkat.

Menurut Sutrisno Hadi (2001) dikatakan sebagai berikut:

Modifikasi *Skala Likert* meniadakan kategori jawaban yang tengah berdasarkan tiga alasan, yaitu :

1. Kategori *Undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju juga tidak, atau bahkan ragu-ragu.
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*).
3. Maksud kategorisasi jawaban SS S TS STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan jawaban responden, kearah setuju atau tidak setuju. Nilai dari setiap jawaban responden merupakan modifikasi dari skala likert juga itu bila menjawab, sangat setuju = 4, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Umar (2003), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden disini adalah operator SPBU pasti pas milik UD Suharni Kebumen.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005), data sekunder adalah data yang tidak

langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian yang berada di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan operator di SPBU pasti pas milik UD Suhartini Kebumen.
3. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian

yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen yang berjumlah 36 operator.

Sampel

Menurut Soehartono (2004), Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua operator SPBU milik UD Suhartini Kebumen yang berjumlah 36 operator.

Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. r tabel pada penelitian ini adalah 0,33 pada angka df (*degree of freedom*) 34, diperoleh dari $N - \text{variabel bebas} = 36 - 2$. Berikut hasil uji validitas untuk variabel kohesivitas kelompok, kontrak psikologis dan komitmen organisasi.

1. Variabel Kohesivitas Kelompok

**Table Uji Validitas
Variabel Kohesivitas Kelompok**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,766	0,33	0,000	Valid
Butir 2	0,613	0,33	0,000	Valid
Butir 3	0,584	0,33	0,000	Valid
Butir 4	0,800	0,33	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,33), dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel kohesivitas kelompok (X_1) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

2. Variabel Kontrak Psikologis

**Table Uji Validitas
Variabel Kontrak Psikologis**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,764	0,33	0,000	Valid
Butir 2	0,684	0,33	0,000	Valid
Butir 3	0,613	0,33	0,000	Valid
Butir 4	0,601	0,33	0,000	Valid
Butir 5	0,632	0,33	0,000	Valid
Butir 6	0,711	0,33	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,33), dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel kontrak psikologis (X_2) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

3. Variabel Komitmen Organisasi

**Table Uji Validitas
Variabel Komitmen Organisasi**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,715	0,33	0,000	Valid
Butir 2	0,516	0,33	0,001	Valid
Butir 3	0,550	0,33	0,001	Valid
Butir 4	0,674	0,33	0,000	Valid
Butir 5	0,611	0,33	0,000	Valid
Butir 6	0,649	0,33	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil dari validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r table (0,33), dengan nilai sig $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan variabel komitmen organisasi (Y) dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Analisis reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang dipakai sudah *reliable* atau handal, sehingga bisa diandalkan dalam memperoleh informasi atau keterangan lain yang dikehendaki sesuai dengan variabel penelitian.

Table Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,645	0,60	Reliabel
Kontrak Psikologis	0,753	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,680	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Multikolinieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai *tolerance* yang rendah. Nilai *VIF* yang lebih besar dari 10 dan *tolerance* di bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil pengujian *VIF* dari model regresi adalah sebagai berikut :

Table Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kohesivitas Kelompok	.434	2.303
Kontrak Psikologis	.434	2.303

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

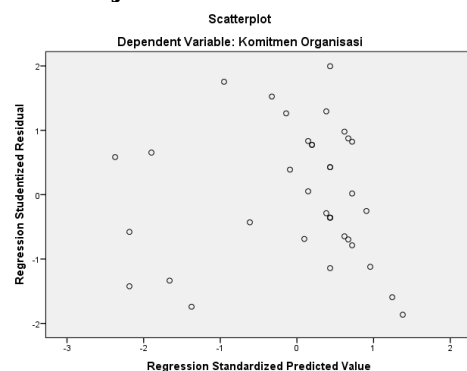
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka *VIF* dibawah ≤ 10 dan *tolerance* di atas $\geq 0,1$. Karena itu model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas dari hasil *output SPSS 21.0 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

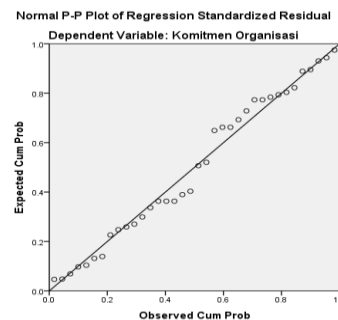
sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas dari hasil output *SPSS 21.0 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi di SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen.

Koefisien Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.511	1.870		2.412	.022
Kohesivitas 1 Kelompok	.522	.186	.423	2.812	.008
Kontrak Psikologis	.432	.143	.454	3.019	.005

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011). Berdasarkan *output spss 21.0 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 4,511 + 0,522X_1 + 0,432 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi di SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen digunakan uji t dan uji F.

Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas meliputi kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

Menurut (Singgih Santoso, 2002), ketentuan yang ditetapkan adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5 \%$, maka H_a diterima atau H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5 \%$, maka H_a ditolak atau H_o diterima.

**Table Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.511	1.870		2.412	.022
Kohesivitas Kelompok	.522	.186	.423	2.812	.008
Kontrak Psikologis	.432	.143	.454	3.019	.005

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2017

- Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel

kohesivitas kelompok (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.812 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikan 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kohesivitas kelompok (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

- Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kontrak psikologis (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3.019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikan 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kontrak psikologis (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis terhadap variabel terikat komitmen organisasi dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan penarikan kesimpulan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5 \%$, maka H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5 \%$, maka H_a ditolak.

**Table Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	116.140	2	58.070	34.305	.000 ^b
Residual	55.860	33	1.693		
Total	172.000	35			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Kohesivitas Kelompok

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 34,305 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Berikut pada tabel IV-17 disajikan hasil koefisien determinasi:

Table Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.656	1.30105

a. Predictors: (Constant), Kontrak Psikologis, Kohesivitas Kelompok

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,656 atau 65,6%. Ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen sebesar 65,6% dan sebesar 34,4% dipengaruhi variabel lainnya.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen dipengaruhi oleh variabel kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis.

1. Kohesivitas kelompok secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitung 2.812 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691 dengan tingkat signifikan 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen”, dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Achmad Dwityanto O, S. Psi, M. Si dan Pramudhita Ayu Amalia (2012), dan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Wismanto, M. Suharsono (2012), dimana dalam penelitian tersebut kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Kontrak psikologis secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitung sebesar 3.019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,691

dengan tingkat signifikan 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. artinya kontrak psikologis mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD Suhartini Kebumen”, dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fariza Luthfia Danaz Nasution dan Ali Nina Liche Seniati (2012), dan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggun Putri Charisma, Ilhamuddin Nukman, dan Ika Widyarini, dimana dalam penelitian tersebut kontrak psikologis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Kohensivitas kelompok dan Kontrak psikologis secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang diperoleh nilai F sebesar 34.305 lebih besar dari F tabel sebesar 3,28 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa secara bersama-sama Kohensivitas kelompok dan Kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “ada pengaruh Kohensivitas kelompok dan

Kontrak psikologis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen.” dan hipotesis tersebut dapat diterima.

Berdasarkan hasil R^2 (koefisien determinasi), diperoleh nilai sebesar 0,656 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variable independen dalam mempengaruhi variable dependen sebesar 65,6% dan sebesar 34,4% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam variable ini. Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dilihat dari kohesivitas kelompok dan kontrak psikologis yang terbukti berpengaruh secara signifikan.

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kohensivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya kohensivitas kelompok maka komitmen organisasi operator akan meningkat secara signifikan.
2. Variabel kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan kontrak psikologis maka komitmen organisasi operator akan semakin meningkat.

3. Kontribusi terhadap komitmen organisasi oleh variabel kohensivitas kelompok dan kontrak psikologis pada SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen sebesar 65,6%, sedangkan sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kohensivitas kelompok mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi operator. Berdasarkan hal tersebut penting bagi SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen untuk mampu meningkatkan kohensivitas kelompok dengan cara menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, agar anggotanya lebih dekat satu sama lain.
2. Kontrak psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi operator. Berdasarkan hal tersebut penting bagi SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen untuk mampu meningkatkan kontrak psikologis operatornya.
3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi SPBU Pasti Pas milik UD suhartini Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen , N, J. dan Meyer, I.P., 1990, „The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization“, *Journal of Occupational Psychology*. New york.
- Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Bashaw, R., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 41 - 56.
- Certo, S. 2003. *Supervision: Concepts & Skill Building: Fourth Edition*. New York: Mc Grwa-Hill Irwin.
- Forsyth, D.R.. 1999. *Group Dynamics*. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Gary Dessler, 1998. *HumanResource Manajement*. 8th Edition, Prentice-Hall International, USA.
- George & Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice-Hall.
- Gibson J, Ivancenvich M, & Donely JH. (2003). *Organization: Structure, processes, behaviour*. Dalas: Business Publication.Inc.
- Greenberg, J. 2005. *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. 2011. *Performance Management and Employee Engagement*. *Human Resource Management Review*. Vol. 21, 123-136.

- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hardiyanto, E. (2011). *Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan*.
- Hogg, V. And Ledolter, J. 1987, *Applied Statistics for Engineers and Physical Scientists*, 2nd ed. New York.
- Knoop, Robert, Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organisational Commitment for Nurse, *The Journal of Psychology*, 1995, 126(6), 643-649.
- Luthans, Fred. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Mathins, R.L, dan J.H, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat.
- Meyer, J. P. And Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application Advanced Topics in Organizational Behavior*. Sage Publications, Inc.
- Mc Shane & Glinow. 2003. *Organizational Behavior*. Amerca: Mc Graw-Hill.
- Moreland, R., Levine, J., & Cini, M., (1993) Group Socialization: The Role of Commitment. Dalam *Group Motivation Social Psychology Perspectives*. Editor. Michael A Hogg & Dominic Abrams. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Mowday, R.T, L.W, Porter and R.M, Steers. (1992). *Employee Organization Linkages*, New York, Academic Prees.
- Newton et al. 2008. Sifat-Sifat Kontrak Psikologis.
- O'Reilly, C. A., III. 1989. Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Management Review*, 31(4): 9-25.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice-Hall.
- Robinson, S. R., & Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Subagyo, H.D. 2012. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Handout.No.12.
- Steers R.M, Porter L.W, (1979), *Motivation and Work Behaviour*, Second Edition, International Student Edition, Mc Graw-Hill Inc., Tokyo.
- Thibaut, J., & Kelley, H. (1959) *The Social psychology of groups*. Newyork : Wiley.