**Kontrak psikologis dalam MENINGKATKAN Organizational Citizenship Behavior**

**dengan Sikap Kerja sebagai Mediator**

Sry Rosita

*Universitas Jambi, Jambi, sry\_rosita@unja.ac.id*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kontrak psikologis dalam meningkatkan organizatinal citizenship behavior dengan sikap kerja sebagai mediator. Kontrak psikologis mengidentifikasikan bahwa karyawan akan bekerja dengan efekif apabila terdapat kesesuaian antara yang diberikan organisasi kepada karyawan dan yang karyawan berikan kepada organisasi didalam meningkatkan organizatinal citizenship behavior sebagai perilaku sukarela karyawan didalam melaksanakan tugas dengan sikap kerja yang merupakan respon karyawan sebagai mediator. Target penelitian ini adalah karyawan Badan Usaha Milik Negara yang berkantor pusat di Provinsi Jambi dengan sampel sebanyak 267 karyawan tetap dengan menggunakan tekhnik simple random sampling. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis dapat meningkatkan organizatinal citizenship behavior baik secara individual maupun organisasional dengan kecenderungan merespon sikap karyawan terhadap pekerjaan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.

**Kata Kunci:** Kontrak Psikologis, *Organizatinal Citizenship Behavior*, Sikap Kerja

***ABSTRACT***

*This study aims to examine psychological contracts in increasing organizational citizenship behavior with work attitude as a mediator. The psychological contracts identify that employees will work effectively if there is a match between what the organization gives to employees and what employees give to the organization in increasing organizational citizenship behavior as employee voluntary behavior in carrying out tasks with work attitude which is the response of employees as mediators. The target of this research is employees of State-Owned Enterprises headquartered in Jambi Province with a sample of 267 permanent employees by using simple random sampling technique. Data was analyzed using Partial Least Square (PLS). The results showed that psychological contracts can increase organizational citizenship behavior both individually and organizational with a tendency to respond employee attitudes toward work through job satisfaction and organizational commitment as mediator variables.*

***Keywords:*** *Psychological Contract, Organizational Citizenship Behavior, Work Attitude*

**PENDAHULUAN**

Membaiknya perekonomian di Provinsi Jambi ditandai dengan pelaku-pelaku usaha terutama di sektor industri serta perdagangan, rumah makan serta akomodasi, menjadikan penyerapan tenaga kerja lebih optimal. BUMN sebagai lokomotif pertumbuhan ekonomi (Akbar, B, 2015) mempunyai peran yang besar dalam tumbuhnya perekonomian di Provinsi Jambi. Jumlah BUMN di Provinsi Jambi berdasarkan kategori usaha dan jenis perusahaan pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah BUMN di Provinsi Jambi berdasarkan kategori usaha dan jenis perusahaan pada tahun 2018

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kategori Usaha | Jenis Perusahaan | | | Jumlah |
| Persero | Perum | Perseroan Terbuka |
| 1. | Pertanian, perkebunan, Kehutanan dan Perikanan | 2 | - | - | 2 |
| 2. | Pertambangan dan penggalian | 1 | - | 1 | 2 |
| 3. | Industri Pengolahan | - | - | 1 | 1 |
| 4. | Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas dan udara dingin | 1 | - | 1 | 2 |
| 5. | Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah dan  Daur Ulang, Pembuangan dan  Pembersihan Limbah dan Sampah | - | - | - | 0 |
| 6. | Konstruksi | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 7. | Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi  dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor | 1 | 1 | - | 2 |
| 8. | Transportasi dan Pergudangan | 4 | 1 | 2 | 7 |
| 9. | Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan  Makan Minum | - | - | - | 0 |
| 10. | Informasi dan Komunikasi | - | 1 | 1 | 2 |
| 11. | Jasa Keuangan dan Asuransi | 7 | 1 | 4 | 12 |
| 12. | Real Estat | - | - | - | 0 |
| 13. | Jasa Profesional, Ilmiah dan Teknis | 3 | - | - | 3 |
|  | **Jumlah** | 20 | 5 | 11 | 36 |

Sumber: Kementerian BUMN (diolah untuk penelitian), 2018.

Keberadaan BUMN sebagai penyedia lapangan kerja terbesar di Provinsi Jambi sangat erat hubungannya dengan kontrak psikologis yang diyakini oleh karyawan bersumber dari perjanjian-perjanjian yang dijanjikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mulai terbentuk pada proses perekrutan. Kontrak psikologis sering dihadapkan pada masalah yang berkaitan dengan prilaku dan sikap karyawan.

Kontrak psikologis akan mempengaruhi sikap dan prilaku karyawan. Perilaku karyawan yang menjadi tuntutan organisasi tersebut saat ini tidak hanya perilaku dengan tugas-tugas resmi *(in-role behavior)* yaitu prilaku karyawan yang sesuai dengan standar deskripsi pekerjaan saja tetapi juga perilaku di luar tugas-tugas resmi *(extra-role)* yaitu prilaku karyawan melebihi dari pada yang diharapkan yang sering disebut dengan *organizational citizenship behavior* dan dasar sikap mengidentifikasikan bahwa karyawan terlibat dalam perilaku ekstra peran untuk membalas tindakan organisasi yang ditingkatkan melalui kontrak psikologis.

Kontrak psikologis secara implisit pada BUMN akan sangat menarik untuk dikaji dan diteliti, untuk itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontrak psikologis dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui sikap kerja pada BUMN di Provinsi Jambi.

**TINJAUAN LITERATUR**

**Kontrak Psikologis**

Menurut Vos, Buyens & Schalk (Smissen & Sjoerd, 2015) Kontrak psikologis yang diyakini oleh karyawan bersumber dari perjanjian-perjanjian yang dijanjikan oleh perusahaan dalam bentuk kesempatan berkarir, penghargaan finansial, serta pekerjaan yang menarik maupun komitmen kerja yang telah dijanjikan oleh karyawan bagi perusahaan seperti loyalitas, fleksibilitas, kinerja yang baik, dan penuntasan tugas di luar tanggung jawab utamanya.

Vos, Buyens & Schalk (Smissen & Sjoerd, 2015) mengukur kontrak psikologis melalui janji organisasi kepada karyawannya dalam hal :

1. Pengembangan karir
2. Penawaran pekerjaan (*job content*)
3. Lingkungan sosial.
4. Keuangan
5. Keseimbangan dengan pribadi karyawan

**Sikap kerja**

Sikap kerja merupakan kepercayaan dan perasaan yang dimiliki oleh seseorang tentang gagasan, situasi dan orang-orang tertentu, yang mempengaruhi perilaku mereka (Kinicki, Kreitner, Sinding, Waldstrom, 2014). Sikap kerja (Robbins dan Judge, 2017) didefinisikan sebagai penyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, terhadap objek, individu atau peristiwa yang terdiri atas; 1. Kepuasan kerja; ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya mengartikan kepuasan kerja, perasaan positif tentang pekerjaan akibat evaluasi karakteristiknya. 2. Komitmen organisasi; Seorang karyawan dengan komitmen organisasi mengidentifikasi organisasi tertentu dengan tujuannya dan ingin tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan Kerja (Kinicki, Kreitner, Sinding, Waldstrom, 2014)  yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan(n*eed fulfillment*).
2. Perbedaan (*discrepancies*).
3. Pencapaian nilai(*value attainment*).
4. Keadilan(*equity*).
5. Komponen genetik (*dispositional/genetic components*).

Komitmen organisasi dinyatakan sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk pekerjaan lain. Jenis jenis komitmen organisasi menurut Allen, N.J., and J.P. Meyer (Colquitt, LePine, Wesson, 2015) terdiri atas;

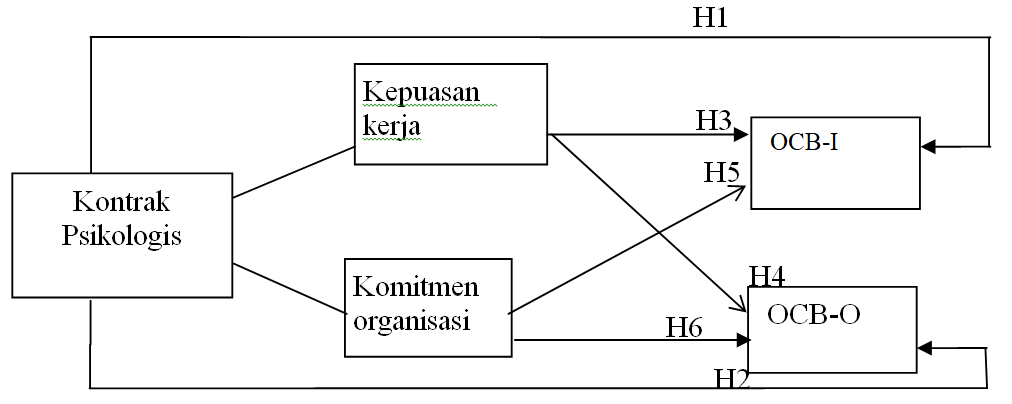
1. Komitmen normatife (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan etis dan moral.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasakan jika tetap bertahan di dalam organisasi dibandingkan jika meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

***Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational citizenship behavior* (Robbins and Judge, 2017) merupakan perilaku kerjasama yang memiliki konsekuensi positif bagi organisasi. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi (Podsakoff, Whiting & Blume, 2009), yang di ukur berdasarkan ;

* + 1. *Organizational citizenship behavior-Individual* (OCB-I) merupakan prilaku prilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi misalnya membantu rekannya yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. Yang termasuk dalam dimensi OCB-I adalah perilaku menolong*(helping behavior)* dan kesopanan (*courtesy*)*.*
    2. *Organizational citizenship behavior-Organizational* (OCB-O) adalah prilaku prilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya misalnya kehadiran ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati peraturan peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. Yang termasuk dalam dimensi OCB-O adalah kesadaran (c*onscientiousness),* kebajikan warga organisasi (*civic virtue*), and sikap spartif (*sportsmanship).*

Memperkirakan bahwa kontrak psikologis mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* dengan sikap kerja sebagai variable mediator sehingga dapat memberikan kontribusi hasil bagi BUMN di Provinsi Jambi secara piktografis model teoretikal dasar untuk penelitian ini disajikan dalam gambar berikut;



**Gambar 1: Model teoretikal Kontrak Psikologis**

Sumber: Dikembangkan untuk ajuan penelitian (2018)

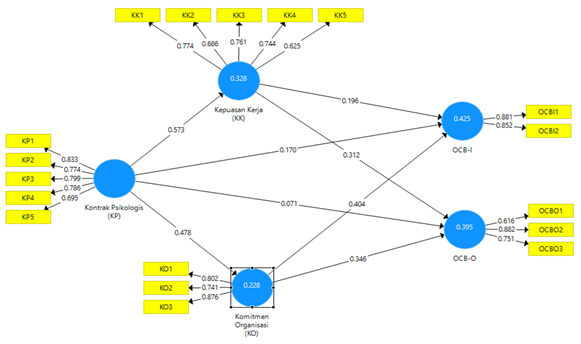
**METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan populasi target adalah karyawan BUMN yang berkantor pusat di Provinsi Jambi, ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 267 karyawan BUMN di Provinsi Jambi. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan seluruhnya berupa data primer yang diperoleh dari responden dengan instrument utama penelitian berupa seperangkat kuesioner terstruktur. Variabel penelitian dioperasionalkan mengacu pada semua variabel yang terkandung dalam hipotesis. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa *Partial Least Square* (PLS), *software* yang digunakan adalah *smart-*PLS.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian terhadap model yang dilakukan menggunakan model persamaan berjenjang atau *sequential equation modeling* dengan program *smart*PLS 3.0. maka dapat di peroleh *path coefficients* seperti tampak pada gambar 2 berikut ini:



**Gambar 2; *path coefficients* kontrak psikologis, OCB-I, OCB-O, kepuasan kerja dan komitmen organisasi**

Sumber: diolah untuk penelitian (2018)

***Model Penelitian 1. OCB-I = 0.170 KP + e1***

Besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap konstruk OCB-I sebesar 0,170 dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya kontrak psikologis akan meningkatkan OCB-I karyawan.

***Model Penelitian 2. OCB-O = 0.071 KP + e2***

Besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap konstruk OCB-O sebesar 0,071 dapat diinterpretasikan bahwa semakin meningkatnya kontrak psikologis akan meningkatkan OCB-O karyawan.

***Model Penelitian 3. OCB-I = 0.573 KP KK \* 0.196 KK OCB-I+ e3***

Besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap OCB-I melalui kepuasan kerja (KK) dapat diketahui berdasarkan besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap konstruk kepuasan kerja sebesar 0,573 dan koefisien parameter untuk konstruk kepuasan kerja (KK) terhadap OCB-I sebesar 0,196. Hasil olah sofwere PLS konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap konstruk OCB-I melalui kepuasan kerja dengan spesifik pengaruh tidak langsung sebesar 0,113 yang berarti koefisien parameter antara kontrak Psikologis terhadap OCB-I melalui kepuasan kerja dapat diinterpretasikan bahwa kontrak psikologis yang dimiliki oleh karyawan memiliki effek yang positif terhadap prilaku karyawan yang dengan sukarela membantu karyawan lain yang dilihat secara individual melalui kepuasan kerja sebagai mediator pada BUMN.

***Model Penelitian 4. OCB-I = 0.478 KP KO \* 0.346 KO OCB-I+ e4***

Besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap OCB-I melalui komitmen organisasi (KO) dapat diketahui berdasarkan besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) sebesar 0,478 dan koefisien parameter untuk konstruk komitmen organisasi (KO) terhadap OCB-I sebesar 0,346. Hasil olah sofwere PLS konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap konstruk OCBI melalui komitmen organisasi dengan spesifik pengaruh tidak langsung sebesar 0,193 yang berarti koefisien parameter antara kontrak Psikologis terhadap OCB-I melalui komitmen organisasi dapat diinterpretasikan bahwa kontrak psikologis yang dimiliki oleh karyawan memiliki effek yang positif terhadap prilaku karyawan yang dengan sukarela membantu karyawan lain yang dilihat secara individual jika komitmen organisasi sebagai mediator pada BUMN di Provinsi Jambi.

***Model Penelitian 5. OCB-O = 0.573 KP KK \* 0.312 KK OCB-O+ e5***

Besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap OCB-O melalui kepuasan kerja (KK) dapat diketahui berdasarkan besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap kepuasan kerja (KK) sebesar 0,573 dan koefisien parameter untuk konstruk kepuasan kerja (KK) terhadap OCB-O sebesar 0,312. Hasil olah sofwere PLS konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap konstruk OCBO melalui kepuasan kerja dengan spesifik pengaruh tidak langsung sebesar 0,179 yang berarti koefisien parameter antara kontrak Psikologis terhadap OCB-O melalui kepuasan kerja dapat diinterpretasikan bahwa kontrak psikologis yang dimiliki oleh karyawan memiliki effek yang positif terhadap prilaku karyawan yang dengan sukarela membantu karyawan lain yang dilihat secara organisasional jika kepuasan kerja sebagai mediator pada BUMN di Provinsi Jambi.

***Model Penelitian 6. OCB-O = 0.478 KP KO \* 0.346 KO OCB-O+ e6***

Besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap OCB-O melalui komitmen organisasi (KO) dapat diketahui besarnya koefisien parameter untuk konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) sebesar 0,478 dan koefisien parameter untuk konstruk komitmen organisasi (KO) terhadap OCB-O sebesar 0,346. Hasil olah sofwere PLS konstruk kontrak psikologis (KP) terhadap konstruk OCBO melalui komitmen organisasi dengan spesifik pengaruh tidak langsung sebesar 0,165 yang berarti koefisien parameter antara kontrak Psikologis terhadap OCB-O melalui komitmen organisasi dapat diinterpretasikan bahwa kontrak psikologis yang dimiliki oleh karyawan memiliki effek yang positif terhadap prilaku karyawan yang dengan sukarela membantu karyawan lain yang dilihat secara organisasional jika komitmen organisasi sebagai mediator pada BUMN di Provinsi Jambi.

Pengujian hipotesis statistik dapat dilihat melalui *out put* *parameter* uji hipotesis pada tabel *total effects* kontrak psikologis, OCB-I, OCB-O, kepuasan kerja dan komitmen karyawan berikut ini:

Tabel 2: *Total Effects* Kontrak Psikologis, OCB-I, OCB-O dan Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (|O/STDEV|) | P Values |
| Kepuasan Kerja\_(KK) -> OCB-I | 0.196 | 0.200 | 0.077 | 2.552 | 0.011 |
| Kepuasan Kerja\_(KK) -> OCB-O | 0.312 | 0.321 | 0.076 | 4.091 | 0.000 |
| Komitmen Organisasi\_(KO) -> OCB-I | 0.404 | 0.404 | 0.070 | 5.751 | 0.000 |
| Komitmen Organisasi\_(KO) -> OCB-O | 0.346 | 0.341 | 0.076 | 4.567 | 0.000 |
| Kontrak Psikologis\_(KP) -> Kepuasan Kerja\_(KK) | 0.573 | 0.578 | 0.043 | 13.275 | 0.000 |
| Kontrak Psikologis\_(KP) -> Komitmen Organisasi\_(KO) | 0.478 | 0.486 | 0.050 | 9.527 | 0.000 |
| Kontrak Psikologis\_(KP) -> OCB-I | 0.476 | 0.482 | 0.055 | 8.698 | 0.000 |
| Kontrak Psikologis\_(KP) -> OCB-O | 0.416 | 0.427 | 0.060 | 6.906 | 0.000 |

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2018

***Uji Hipotesis 1: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB-I***

Hasil pengujian menunjukkan t hitung = 8,698 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 > 0.05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha yang artinya kontrak psikologis (KP) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap OCB-I.

***Uji Hipotesis 2: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang* *positif dan signifikan terhadap OCB-O***

Hasil pengujian menunjukkan t hitung = 6,906 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung < t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0.05), sehingga menerima H0 dan menolak Ha yang artinya kontrak psikologis (KP) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB-O.

***Uji Hipotesis 3: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB-I melalui kepuasan kerja*.**

Pengaruh kontrak psikologis (KP) terhadap kepuasan kerja (KK) yaitu t hitung = 13,275 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0,05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha dan kepuasan kerja (KK)terhadap OCB-I yaitu menunjukkan t hitung 2.552 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung >t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0.05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha. Terlihat bahwa kedua model ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan maka kepuasan kerja (KK) merupakan mediator antara kontrak psikologis (KP) dengan OCB-I.

***Uji Hipotesis 4: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang* *positif dan signifikan terhadap OCB-O melalui kepuasan kerja.***

Pengaruh kontrak psikologis (KP) terhadap kepuasan kerja (KK) yaitu t hitung = 13,275 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0.05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha dan kepuasan kerja (KK)terhadap OCB-O yaitu menunjukkan t hitung = 4,091 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0,05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha, terlihat bahwa kedua model ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan maka kepuasan kerja (KK) merupakan mediator antara kontrak psikologis (KP) dengan OCB-O.

***Uji Hipotesis 5: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB-I melalui komitmen organisasi*.**

Pengaruh kontrak psikologis (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) yaitu t hitung = 9,527 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0,05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha dan komitmen organisasi (KO) terhadap OCB-I yaitu menunjukkan t hitung 5,751 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0,05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha. Terlihat bahwa kedua model ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan maka komitmen organisasi (KO) merupakan mediator antara kontrak psikologis (KP) dengan OCB-I.

***Uji Hipotesis 6: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang* *positif dan signifikan terhadap OCB-O melalui komitmen organisasi.***

Pengaruh kontrak psikologis (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) yaitu t hitung = 9,527 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0,05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha dan kepuasan kerja (KK)terhadap OCB-O yaitu menunjukkan t hitung = 4,091 dan t tabel = 1,96 Artinya bahwa t hitung > t tabel (atau sig.level = 0,000 < 0,05), sehingga menolak H0 dan menerima Ha, terlihat bahwa kedua model ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan maka komitmen organisasi (KO) merupakan mediator antara kontrak psikologis (KP) dengan OCB-O.

**Pembahasan**

Kontrak psikologis yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi prilaku karyawan yang dengan sukarela membantu karyawan lain secara individual dan organisasional. Kontrak psikologis dapat meningkatkan OCB-I melalui kepuasan kerja dapat diinterpretasikan bahwa kontrak psikologis yang mengindentifikasikan keyakinan karyawan bersumber dari kewajiban BUMN kepada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada BUMN dapat meningkatkan prilaku karyawan yang dengan sukarela membantu karyawan lain yang dilihat secara individual melalui rasa puas karyawan sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan di BUMN. Kontrak psikologis dapat meningkatkan OCB-O melalui kepuasan kerja diindentifikasikan bahwa keyakinan karyawan bersumber dari kewajiban BUMN kepada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada BUMN memiliki effek yang positif terhadap prilaku karyawan yang dengan sukarela membantu karyawan lain yang dilihat secara organisasional melalui kepuasan kerja karyawan BUMN yang merupakan respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan pada BUMN.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Swaminathan & Jawahar (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan faktor-faktor yang membentuk OCB dan penelitian Tsai dan Lin (2014) yang menunjukkan bahwa kontrak psikologis memiliki hubungan terhadap perilaku dan sikap karyawan yang didasarkan pada persepsi karyawan tentang kewajiban mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan kontrak psikologis, maka karyawan menunjukkan OCB yang meningkat yang dapat menguntungkan perusahaan atau pun karyawannya.

Kontrak psikologis yang diyakini oleh karyawan yang bersumber dari kewajiban BUMN sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada BUMN melalui pengembangan karir yang dilihat dari pengembangan dan promosi dalam BUMN seperti pengembangan karir, peluang promosi, penawaran pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang menarik, lingkungan sosial yang menawarkan lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang tepat dan keseimbangan antar pribadi karyawan dengan menghormati dan memahami keadaan pribadi karyawan memiliki dampak terhadap OCB-I yang merupakan prilaku prilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi karyawan BUMN dengan membantu karyawan lain untuk mencegah terjadinya permasalahan didalam pekerjaan dan karyawan membantu karyawan lain didalam mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu, sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik dan melakukan bentuk kesopanan didalam organisasi sekalipun tidak diwajibkan merupakan efek dari kontrak psikologis melalui komitmen organisasi pada BUMN dan *OCB-O* yang merupakan prilaku prilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya melalui kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok dengan sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan, memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi dengan dasar kepribadian untuk mewujudkan perilaku ekstra peran dengan merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh – sungguh serta dasar sikap yang mengidentifikasikan bahwa karyawan terlibat dalam perilaku ekstra peran untuk membalas tindakan organisasi dan dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nutakki, Reddy, Balan (2015), Tsai, Tracy, Lin, Arthur (2014), Conway & Briner (2006), Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J (2007) bahwa pemenuhan kontrak psikologis yang sesuai akan menghasilkan perasaan dihargai, meningkatkan kepercayaan dan membawa pada hasil kerja karyawan dan organisasi yang positif.

**KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB-I dan OCB-O, namun jika dilihat dari peran mediator maka pengaruh kontrak psikologis secara langsung terhadap OCB-I lebih besar dibandingkan jika dimediatori oleh kepuasan kerja hal tersebut menunjukkan kontrak psikologis pada BUMN yang terdiri dari pengembangan karir, penawaran pekerjaan (*job content*), lingkungan sosial, keuangan, dan keseimbangan dengan pribadi karyawan akan semakin meningkatkan OCB-I karyawan yang merupakan prilaku karyawan secara langsung membantu individu lainnya untuk mencegah terjadinya permasalahan didalam melaksanakan pekerjaan dan timbulnya masalah serta memaksimalkan penggunaan waktu dari pada dimediasi oleh kepuasan kerja yang terlihat dari kepuasan karyawan BUMN untuk memiliki kesempatan didalam memenuhi kebutuhannya antara yang diharapan dengan yang diperoleh pada pekerjaan, persepsi pekerjaan yang memberikan nilai kerja karyawan, seberapa adil karyawan diperlakukan di tempat kerja yang menyiratkan perbedaan karyawan melalui komponen genetik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, B. (2015). *BUMN dan Kesejahteraan Rakyat*. Cetakan Kedua. Prenada Media. Jakarta.

Colquitt, LePine, Wesson. (2015). *Organizational behavior : improving performance and commitment in the workplace*. Fourth edition. McGraw-Hill Education 2 Penn Plaza. New York.

Conway, N., & Briner, R, B. (2006). *Understanding psychological contracts at work a critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.

Kinicki, Kreitner, Sinding, Waldstrøm. (2014). *Organisational behaviour*. McGraw-Hill Education.

Nutakki, Reddy, Balan. (2015). A Study of the Relationship between Change Management, Psychological Contract & Organizational Citizenship Behavior*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 17*. Issue 7.Ver. III, pp 46 - 49

Organ, Podsakoff, MacKenzie. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.

Petersitzke, M. (2009). *Supervisor Psychological Contracts Management*. Published by Gabler Verlag.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W & Blume, B. D. (2009)*.* Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 122-141. doi: 10.1037/a0013079

Robbins,  S.P., and T.A., Judge. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall. United State Of America. New York.

Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: understanding the ties that motivate. *Academy of Management Executive*, *18*(1), 120-127.

Smissen, Sjoerd. (2015). *Contemporary psychological contracts: How organizational change and generational differences affect employer employee relationships***.**(Doctoral dissertation). Tilburg University, ISBN: 978-94-6295-408-3

Swaminathan, Jawahar, P. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: an empirical study. *Global journal of business research volume 7* number 1.

Tsai, Tracy, Lin, Arthur, (2014), Do psychological contract and organizational citizenship behavior affect organizational performance in non profit organizations?”, *Chinese Management Studies, Vol. 8*, Nr. 3, pp. 397

Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 60*, 647-680.

Zhou, Plaisent, Zheng, Bernard. (2014). *Psychological Contract, Organizational Commitment and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions.* Published Online September 2014in SciRes. http://www.scirp.org/journal/jss http://dx.doi.org/10.4236/jss.2014.29037